

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SABRINIA DA COSTA LEITES

**LICENÇA-MATERNIDADE DE 180 DIAS E SEUS IMPACTOS
SOCIOECONÔMICOS**

CURITIBA

2018

SABRINIA DA COSTA LEITES

**LICENÇA-MATERNIDADE DE 180 DIAS E SEUS IMPACTOS
SOCIOECONÔMICOS**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Dra. Denise Maria Maia

CURITIBA

2018

TERMO DE APROVAÇÃO

SABRINIA DA COSTA LEITES

LICENÇA-MATERNIDADE DE 180 DIAS E SEUS IMPACTOS
SOCIOECONÔMICOS

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Profa. Dra. Denise Maria Maia
Orientadora- Departamento de Economia, UFPR.

Prof. Dra. Angela Welters
Departamento de Economia, UFPR.

Prof. Dra. Raquel Rangel de Meirelles Guimarães
Departamento de Economia, UFPR.

Curitiba, 20 de novembro de 2018.

Dedico esta monografia a minha mãe Vera, e meu marido Leandro, que me apoiaram durante todo o tempo em que estive desenvolvendo este trabalho.

Também dedico ao meu filho Téo que me inspirou durante todo o desenvolvimento deste.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos do departamento de economia da UFPR pelo apoio, em especial às minhas orientadoras Profa. Dra. Denise Maria Maia e Profa. Dra. Raquel Rangel Guimarães, pela compreensão, auxílio e paciência.

Ao meu esposo, filho, aos meus pais e irmãos, pelo amor, incentivo e apoio incondicional principalmente nas circunstâncias mais difíceis.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

Esta monografia apresenta o panorama brasileiro dos impactos econômicos e sociais face a possibilidade e necessidade de ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias. A partir da pesquisa bibliográfica expõe a evolução dos salários maternidade nos últimos vinte e dois anos e objetiva mensurar os impactos econômicos de tal ampliação. Foi utilizada como fonte os dados da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev), sob a metodologia de estimativas e projeções. A análise privilegiou aspectos econômicos, como mercado de trabalho, e sociais como o bem estar das pessoas. Como resultado, aferiu-se uma provável compensação do ônus financeiro da prorrogação de sessenta dias do salário-maternidade, com a economia financeira nos campos da saúde e queda da mortalidade e desenvolvimento social da criança no curto, médio e longo prazo. O impacto dessa prorrogação da licença-maternidade no mercado de trabalho, pode ter impacto negativo, mas demonstra poder ser absorvido pelo mercado de trabalho no curto prazo. Este estudo enfatiza os impactos benéficos, apresentando estudos científicos, do aleitamento materno exclusivo nos seis primeiros meses de vida, o que pode tornar mais possível com a licença-maternidade de 180 dias.

Palavras-chave: Aleitamento, Licença- Maternidade, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This monograph presents the Brazilian panorama of economic and social impacts in view of the possibility and necessity of extending maternity leave from 120 to 180 days. From the bibliographical research, it presents the evolution of maternity wages in the last twenty-two years and aims to measure the economic impacts of such expansion. The data of the Company of Technology and Information of the Social Security (Dataprev), was used as source, under the methodology of estimates and projections. The analysis focused on economic aspects, such as the labor market, and social aspects such as the welfare of people. As a result, a probable offsetting of the financial burden of the sixty-day extension of maternity wages, the financial economy in the health field, and a decline in child mortality and social development in the short, medium and long term were measured. The impact of this extension of maternity leave on the labor market may have a negative impact, but it can be absorbed by the labor market in the short term. This study emphasizes the beneficial effects of exclusive breastfeeding on the first six months of life, which may make it possible with the 180-day maternity leave.

Key-words: Breastfeeding, Labor Market, Maternity Leave.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA QUANTIDADE DE SALÁRIOS-MATERNIDADE CONCEDIDOS, SEGUNDO O PAGADOR DO BENEFÍCIO (INSS X EMPRESAS) - (1992-2016).....	27
GRÁFICO 2 - EVOLUÇÃO DO VALOR TOTAL DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS ANUALMENTE INSS X EVOLUÇÃO DO VALOR ANUAL DE SALÁRIOS MATERNIDADE CONCEDIDOS ANUALMENTE (1992-2016).....	29
GRÁFICO 3 - VARIAÇÃO PERCENTUAL ANUAL DE CONCESSÕES DO SALÁRIO-MATERNIDADE POR CLIENTELA. (1992-2016).....	31
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DA QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS POR CLIENTELA. (1992-2016).....	32
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO ANUAL DE VALORES DOS SALÁRIOS-MATERNIDADE - (1992 - 2016) - EM MILHÕES.....	33
GRÁFICO 6 - VALOR REAL MÉDIO DE SALÁRIOS-MATERNIDADE X VALOR CORRIGIDO INPC.....	34

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - QUANTIDADE DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS OCUPADOS POR MULHERES NO BRASIL E QUANTIDADE DE CONCESSÕES DE LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL 2003-2016.....	25
TABELA 2 - QUANTIDADE E VARIAÇÃO ANUAL DE SALÁRIOS-MATERNIDADE CONCEDIDOS, E PERCENTUAL DA QUANTIDADE DE SALÁRIOS-MATERNIDADE EM RELAÇÃO AO TOTAL DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELO INSS (1992-2016).....	28
TABELA 3 - VALOR TOTAL DE SALÁRIOS-MATERNIDADE CONCEDIDOS (EMPRESAS + INSS), VALOR DE SALÁRIOS-MATERNIDADE PAGOS DIRETAMENTE PELO INSS PARA AS SEGURADAS, ESTIMATIVA DE AUMENTO DE 50% DO VALOR TOTAL E DO VALOR PAGO DIRETAMENTE PELO INSS (1992-2016).....	38

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEPS	– Anuário Estatístico da Previdência Social
CAS	– Comissão de Assuntos Sociais
CFT	– Comissão de Finanças e Tributação
CJC	– Comissão de Justiça e Cidadania
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CSSF	– Comissão de Seguridade Social e Família
CTASP	– Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público
GPEC	– Global Pediatric Education Consortium
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBOPE	– Instituto Brasileiro de Opinião e Estatística
IDH	– Índice de Desenvolvimento Humano
IFC	– International Finance Corporation
INPC	– Índice Nacional de Preços Correntes
INSS	– Instituto Nacional de Seguro Social
IPCA	– Índice Nacional a Preços ao Consumidor Amplo
MS	– Ministério da Saúde
OGU	– Orçamento Geral da União
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
OMS	– Organização mundial de Saúde
ONU	– Organização das Nações Unidas
PNAD	– Programa Nacional de Amostra de Domicílios
QI	– Quociente de Inteligência
RAIS	– Relação Anual de Informações Sociais
RGPS	– Regime Geral da Previdência Social
SBP	– Sociedade Brasileira de Pediatria

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	DEFINIÇÃO DE LICENÇA-MATERNIDADE.....	14
2.1	O HISTÓRICO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL.....	15
2.2	PANORAMA LEGISLATIVO QUANTO A PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE.....	19
3	IMPACTOS ECONÔMICO-FINANCEIROS DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE PARA 180 DIAS.....	23
3.1	O SALÁRIO MATERNIDADE E SEUS IMPACTOS ECONÔMICO-FINANCEIROS.....	23
3.2	EVOLUÇÃO DA QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS E DA DESPESA.....	24
3.3	ESTIMATIVAS DE ECONOMIAS FINANCEIRAS DEVIDO A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE.....	35
4	IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE PARA 180 DIAS.....	42
4.1	O MERCADO DE TRABALHO E A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE.....	43
4.2	IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DO ALEITAMENTO MATERNO.....	50
5	CONCLUSÕES.....	58
	REFERÊNCIAS.....	60

1 INTRODUÇÃO

Criar uma família é um desejo de muitos trabalhadores e trabalhadoras. No entanto, a gravidez e a maternidade são momentos especialmente vulneráveis para as mulheres trabalhadoras e suas famílias. Gestantes e nutrizes necessitam de proteção especial para prevenir danos à própria saúde, e de seus filhos, e precisam de tempo adequado para parir, recuperar-se e amamentar seus filhos. Ao mesmo tempo, elas também exigem proteção para garantir que não perderão o emprego simplesmente por causa de gravidez ou licença de maternidade. Essa proteção não apenas garante o acesso igualitário da mulher ao emprego, mas também garante a continuidade da renda vital necessária para o bem-estar de toda a família.

Salvaguardar a saúde das mulheres grávidas e lactantes e protegê-las da discriminação no trabalho é uma pré-condição para se conseguir igualdade real de oportunidades e tratamento para homens e mulheres no trabalho e permitir que criem famílias em condições de segurança.

Crescem os estudos empíricos indicativos de que educação e cuidado parental de qualidade estão associados com um melhor desenvolvimento emocional e cognitivo da criança. Diante disso, governos de vários países vêm promovendo mudanças nas suas leis trabalhistas, com o objetivo de dar suporte financeiro e legal, como a proteção do emprego, para as mães e pais com crianças recém-nascidas.

A partir da legislação vigente, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, contida na Lei n.º 8.213 de 1991, podem gozar da licença-maternidade, bem como do salário-maternidade com duração de 120 dias: trabalhadoras asseguradas pela Previdência Social; o guardião da criança em caso de adoção; um dos cônjuges de casal adotante, cabendo a eles a escolha de qual dos dois irá usufruir da licença; o guardião da criança em caso de adoção; o pai adotante solteiro; e em caso de falecimento da progenitora o cônjuge sobrevivente (BRASIL, 1991).

Salvo mulheres contratadas por empresas participantes do programa Empresa Cidadã, servidoras federais, e algumas servidoras estaduais e municipais, que já usufruem do prazo de 180 dias de licença-maternidade, a grande maioria não tem acesso ao benefício. Tal direito exclui trabalhadoras formais, contribuintes do INSS, funcionárias de empresas que não se cadastraram no programa Empresa Cidadã, domésticas, seguradas especiais, contribuintes individuais, facultativas e trabalhadoras avulsas. Desta licença ampliada verifica-se o que fere frontalmente o princípio da igualdade, ora insculpido na Constituição Federal de 1988.

O presente estudo tem por objetivo demonstrar a necessidade substancial da prorrogação da licença-maternidade para o prazo de 180 dias para todas as trabalhadoras igualmente, e expor alguns de seus possíveis impactos sociais e econômicos, pontos positivos e negativos quanto a tal prorrogação. Busca mensurar alguns dos inúmeros ganhos que resultam no acréscimo destes dois meses - uma vez que, para um recém-nascido, esse pequeno espaço de tempo representa tamanha importância no desenvolvimento do bebê, pois de acordo com a Organização Mundial de Saúde não só é imprescindível que a criança ingira o leite materno exclusivo, que é aquele em que a criança recebe apenas o leite da mãe, pelo prazo de 6 (seis) meses, como outros aspectos emocionais e cognitivos promovidos pelo convívio .

O transcorrer do presente trabalho, se dá em um primeiro momento, com a discussão do conceito de licença-maternidade, subdividida, esta seção aborda o histórico da licença-maternidade no Brasil, e manifesta as razões legislativas à prorrogação da licença-maternidade, à luz, tanto das leis que embasam o direito, quanto dos pareceres registrados pelas comissões parlamentares. Expõe a necessidade de prorrogação de modo igualitário e geral para todas as mulheres, gestantes ou puérperas, do período de 120 para o de 180 dias. Discutido isso, apresenta uma nova seção para demonstrar um estudo dos impactos econômico-financeiros. Em tal seção, são abordados os custos para o País com relação ao salário-maternidade, pago pelo INSS e pelas Empresas, a evolução nos

últimos vinte e quatro anos, do estoque e da despesa associada ao benefício, bem como seus determinantes, segundo dados do Dataprev, além de simular valores caso a licença-maternidade tivesse sido concedida no prazo de 180 dias desde que foi assumida como custo para a previdência social. Posteriormente será abordado os fatores socioeconômicos da prorrogação da licença-maternidade delineando o impacto que as mulheres sofrem ao retornar para o mercado de Trabalho após esse período, e por fim aborda a importância do aleitamento materno exclusivo durante os seis primeiros meses de vida do bebê, e seus impactos econômicos e sociais.

2 DEFINIÇÃO DE LICENÇA-MATERNIDADE

Licença-maternidade, segundo a Constituição, é um direito da gestante de se licenciar do serviço, sem prejuízo da remuneração, por um período de dias consecutivos, a contar do dia do nascimento, no caso de parto prematuro (em que a mãe dá à luz antes de completar nove meses), ou do primeiro dia do último mês de gestação. (BRASIL, 1988).

A Proteção à Maternidade é um direito fundamental consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e está definido nas normas internacionais do trabalho da Organização Internacional do Trabalho, (OIT). Mesmo assim, estimou-se, para 2014 cerca de 830 milhões de trabalhadoras sem proteção durante a licença-maternidade em todo o mundo, segundo dados apresentados pela OIT (ONU, 2014). De maneira global, foi através da convenção nº 3 de 1919, da Organização Internacional do Trabalho, que iniciou-se uma preocupação, no âmbito da proteção às mulheres no período gestacional e no pós-parto, com a concessão da licença-maternidade, além da garantia de seu emprego no retorno da licença, e ainda haver um auxílio econômico financiado pelo Poder Público.

O decurso desta concessão no Brasil não foi diferente nem mais fácil do que no resto do mundo. Trabalhadoras gestantes não usufruíram por séculos de nenhum direito assegurado. Foi com o decorrer do tempo, e com perseverança que chegamos à evolução considerável nos últimos anos, onde trabalhadoras adquiriram direitos, todavia ajustados até hoje, que resultam em benefícios e ganhos para a empregada gestante e puérpera. São inúmeras as justificativas para a vagariedade de implementação dos direitos já reconhecidos.

A próxima seção aborda com mais detalhes a questão dos direitos a licença-maternidade e sua evolução no Brasil. Posteriormente são apresentadas razões jurídicas pelas quais a legislação vigente não se aplica.

2.1 O HISTÓRICO DA LICENÇA- MATERNIDADE NO BRASIL

Desde a Constituição Federal de 1934, foi incumbido à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos da lei, amparar a maternidade e a infância. Porém o direito da mulher à licença-maternidade, no Brasil, foi inserido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) somente em 1943. Aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, ficou estabelecido que a licença gestante era de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto; resultando em 84 (oitenta e quatro dias), e que neste período era direito da mulher salário integral e, em caso de aborto não criminoso, repouso remunerado de duas semanas, assegurada a garantia de retorno à função que ocupava antes de seu afastamento.

As décadas seguintes trouxeram um período de grandes conquistas para as mulheres, em termos de liberdade e espaço profissional. Para garantir esse movimento, a Organização Internacional do Trabalho recomendava que o ônus financeiro do benefício, que até então era suportado pelo empregador, fosse incluído entre as prestações da Previdência Social, o que ocorreu a partir da edição da Lei nº. 6.136, de 7 de novembro de 1974, mesmo que apenas para as seguradas empregadas. Contudo, a mulher gestante ainda não tinha garantia de emprego, e muitos empregadores exoneraram as grávidas, mesmo que a Previdência arcasse com a licença.

Com o estabelecimento da Constituição Federal de 1988, a licença gestante foi legitimada como direito social, e foi atribuída a estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, nos termos do art. 7º, para a segurada empregada (urbana e rural), trabalhadora avulsa e empregada doméstica, além de ampliar o período de tempo para 120 dias.

Em 1991, em cumprimento às disposições constitucionais, a Lei nº 8.213, em sua redação original, instituiu no valor da remuneração integral, o salário-maternidade devido por 120 dias, com início 28 dias antes do parto ou a

ocorrência deste, sem exigência de número mínimo de contribuições, sem estabelecer um teto, para segurada empregada e trabalhadora avulsa, e correspondente ao montante do último salário-de-contribuição, para a empregada doméstica.

Cavalcante Júnior (2002), afirma que por ser enquadrado como um salário de contribuição, o salário-maternidade integrava a base-de-cálculo das contribuições sociais. Desta forma, independentemente da sua natureza jurídica, todas as empresas estavam obrigadas a proceder o pagamento do salário-maternidade no período em que a gestante estava licenciada pelo benefício da licença-maternidade.

A lei 8.861, de 25 de março de 1994, dá nova redação aos arts. 387 da CLT, modifica os arts. 39, 71, 73 e 106 da Lei nº 8.213, de 24 julho de 1991, todos pertinentes à licença-maternidade. Em suma, alterações para a segurada especial, onde fica garantida a concessão do salário-maternidade no valor de 1 (um) salário mínimo, desde que comprove o exercício de atividade rural, mesmo que de forma descontínua, nos 12 meses precedentes ao início do benefício. O salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social à empregada doméstica, em valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, e à segurada especial, no valor de um salário mínimo, observado o disposto no regulamento desta lei, podendo requerer o salário-maternidade até 90 dias após o parto. Durante os mesmos 120 dias, da trabalhadora segurada e avulsa.

Posteriormente em 1999, com a edição da Lei nº 9.876, o salário-maternidade passou a ser devido, também, à segurada contribuinte individual e facultativa, com carência de dez contribuições mensais. O valor do benefício, nestes casos, corresponderia a um doze avos da soma dos 12 (doze) últimos salários-de-contribuição, apurados em um período abaixo de quinze meses, não podendo ser inferior ao valor de um salário mínimo. Tal lei estabelece que o pagamento do salário-maternidade de todas as seguradas, inclusive da empregada, fosse efetuado pela Previdência Social.

Outro movimento de expansão do público beneficiário, em 2002, estende à

mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 2002)

Ansiliero e Rodrigues (2007), ressaltam que em 2003 a Lei nº. 10.710, que altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, retorna a obrigatoriedade da empresa pagar o salário-maternidade da empregada a seu serviço, e compensa o valor quanto ao recolhimento das contribuições sobre a folha de salários. Manteve ainda o pagamento do benefício, no caso de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção, pela Previdência Social. Estabeleceu também que se observasse, em relação a esse benefício, o disposto no art. 248 da Constituição Federal, complementado pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, limitando o salário-maternidade devido às seguradas empregada e trabalhadora avulsa ao subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal.

Em Setembro de 2008, é ou seja, nos termos desta Lei, além dos 120 dias estabelecidos na lei, é garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, bem como é concedida imediatamente após a fruição, e também garantido ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de dois dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. A prorrogação fica garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, a empregada tem direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS); o mesmo vale para o empregado (BRASIL, 2008a).

Para as servidoras estaduais e municipais a adesão do Programa Empresa Cidadã, ainda não abrange a totalidade, porém, em 2011 no setor público, União, 23 Estados e 152 municípios concedem 180 dias de licença-maternidade às suas

servidoras, quando solicitados dentro do prazo de 30 dias a contar da data do nascimento do bebê, segundo a Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP).

Ainda em 2008, em dezembro, institui-se o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, que fica então instituído, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. A prorrogação é garantida à servidora pública que solicite o benefício com duração de sessenta dias, até o fim do primeiro mês após o parto. Tal prorrogação tem início a partir do primeiro dia após o fim da licença-maternidade, e esta prorrogação da licença será custeada com recurso do Tesouro Nacional. (BRASIL, 2008b)

A próxima possível conquista se dá pelo Projeto de Lei do Senado nº 72 de 2017, (PLS 72/2017) da senadora Rose de Freitas (PMDB-ES), aprovada no início de abril de 2018 pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS). Segundo a ementa, há alteração nos arts. 392 da CLT e na Lei nº 8.213/91, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 71 e 71-A da referida lei, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social para majorar o prazo da licença-maternidade, de 120 para 180 dias, e permitir ao pai acompanhar a mãe do nascituro nas consultas e exames durante a gravidez. Remetida da Comissão à Câmara dos Deputados como Projeto de Lei 10062/2018, em tramitação até a presente data. (BRASIL, 2017a)

A presidente da CAS, Marta Suplicy (PMDB-SP), ressaltou que a situação econômica do País ainda é difícil, porém, denota que os seis meses de licença-maternidade já fazem parte da rotina de diversos países cogitando que possivelmente, este seja o momento de implantá-la no Brasil. Cidinho Santos, senador (PR-MT), criticou a proposta alegando que teme que a medida possa prejudicar as mulheres no que se refere às contratações no mercado de trabalho (BRASIL, 2017a).

Rose Freitas também apresenta uma proposta mais inclusiva sobre o assunto, na qual modifica a CLT para ampliar a licença-maternidade para 180 dias, permitindo o compartilhamento de 60 (sessenta) dias, mesmo nos casos de

licença-adoção. Na proposta, além de ampliar o tempo da licença, a senadora sugere o aumento no prazo da licença-maternidade, com a possibilidade de compartilhamento, como estímulo à paternidade responsável (PL 151/2017). Tal proposta aguarda inclusão na ordem do dia de requerimento desde abril de 2018 até a presente data. (BRASIL, 2017b)

Conquistas estão ocorrendo, porém o prazo de 120 dias está estagnado desde 1988. Atualmente portanto, passado mais de três décadas, ainda se discute a respeito da importância de licença-maternidade no período de 180 dias. Porém estudos revelam que há anos atrás já se tinham informações da importância da licença-maternidade de 180 dias, o que indica, se não desconhecimento, a prevalência do suposto peso econômico que acarretaria. Logo, tomou-se a decisão com base no ônus financeiro de forma errônea pois, excluindo quaisquer informações a respeito de benefícios com relação a saúde e bem estar da mãe ou do bebê, o que, se tivesse sido levado em conta, impactaria em imensuráveis ganhos para a sociedade, ressaltando a importância da participação feminina na política e na tomada de decisões.

A próxima seção abordará as razões que moveram o legislador a prorrogar a licença-maternidade instituindo o Programa Empresa Cidadã.

2.2 PANORAMA LEGISLATIVO QUANTO À PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

É inequívoca a natureza jurídica do salário-maternidade como benefício previdenciário para servir e amparar a mulher e seus filhos. A proteção à infância aponta para um quadro de evolução da sociedade brasileira, cuja expressão maior está representada no art. 1º do Estatuto da Criança e do Adolescente, o qual acolhe o princípio da Proteção Integral. Não se pode mais ter dúvidas que as crianças são sujeitos de direitos, merecendo especial proteção do Estado. Entende-se que o prazo atual de 120 dias merece ser elástico em mais 60 dias, perfazendo um total

de 180 dias, tempo necessário para cuidar de forma efetiva do novo ser nascido e para a recuperação plena da mãe trabalhadora. (PORTELA, 2017).

A Organização Mundial de Saúde (OMS), por iniciativa brasileira, adotou a recomendação de aleitamento materno exclusivo nos 06 primeiros meses de vida da criança. Entretanto, a licença à gestante está garantida somente em 120 dias, o que configura uma incoerência. O Governo brasileiro através de campanhas veiculadas pelo Ministério da Saúde, incentiva a amamentação exclusiva até os 06 primeiros meses de vida da criança, por isso nada mais coerente e justo que adequar a legislação constitucional à realidade social vivida (OMS, 2018).

Os conhecimentos biológicos, informam o valor do aleitamento materno como recurso nutricional insubstituível (ideal) para a boa formação do lactente, além de permitir o contato físico com a mãe, condição de suma importância para desenvolver os estímulos sensoriais e emocionais da criança. (SBP, 2008)

Há, pois, fundamentos médico-científicos e jurídicos para alterar a atual redação do inciso XVIII do art. 7º do texto constitucional, para proteger a infância, valorizar a mulher e destacar a função social do trabalho. (PORTELA, 2017)

Para se ter um panorama a respeito das razões legislativas para a ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias para todas as empregadas e seguradas do INSS será feito um paralelo com a implantação do Programa Empresa Cidadã que já conta com a prorrogação de 60 dias, onde Lima (2010) reúne pareceres de relatores das comissões de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; Constituição e Justiça e de Cidadania; Trabalho, de administração e Serviço, conforme abordado a seguir.

A Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), afirma em resumo que “[...] O objetivo da proposta, não é o incentivo fiscal às empresas, mas imprimir a elas a consciência social da importância de um período maior de contato entre mãe e filho, inclusive as adotantes, [...]” (BRASIL. 2007a, p. 1).

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), por sua vez, realçou a importância do acompanhamento materno nos primeiros

meses de vida, pontuando que a medicina definitivamente reconhece que o afeto e a estimulação adequados que o bebê recebe de quem o cerca nos seis primeiros meses, é que irão determinar o número de ligações que serão feitas entre os neurônios e seu desenvolvimento. A relatora deputada Thelma de Oliveira cita que esta ampliação dois meses na licença-maternidade proporcionam uma maior tranquilidade e reflete no desempenho do trabalho realizado pela mãe na empresa, pois o desmame precoce expõe o bebê a um número maior de doenças, exigindo afastamentos sistemáticos da mãe ou o atendimento precário feito por estranhos. “Esse cuidado dispensado às crianças até seis meses pode significar novas gerações de brasileiros mais bem formados, mais bem alimentados e preparados para a vida”. (BRASIL, 2007b, p. 3).

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CJC), sucintamente, enaltece o avanço e a constitucionalidade do projeto, assim como a sua qualidade:

[...] Sr. Presidente, primeiro, o projeto é absolutamente constitucional. Segundo, se V. Exa. me permite ultrapassar o aspecto da constitucionalidade, quero dizer apenas uma frase: do ponto de vista do desenvolvimento das crianças, de relação mãe-filho e dos resultados para a saúde-pública, com a diminuição de infecções respiratórias e de um conjunto de outras variáveis, esse projeto significa um enorme avanço para o País. Estão de parabéns a Casa, por aprovar proposta com essa qualidade; [...] (BRASIL, 2007c, p. 1).

Por fim, o parecer da Comissão de Finanças e Tributação (CFT) que, não questionando as razões médicas, reconhece que a prorrogação da licença-maternidade por seis meses promoverá maior adaptação da criança ao mundo, à alimentação e à família. Lima (2010) observa que, por outro lado a Comissão de Finanças e Tributação, apresenta o contraponto do problema financeiro como um entrave a ser solucionado pelo Executivo; vejamos:

Na Comissão de Finanças e Tributação, o nosso problema é o lado financeiro. Aí, sim, para não mudar o art. 7º, que fala dos direitos do trabalhador, criou-se um programa, o Programa Empresa Cidadã. Quando se criou esse programa, trouxemos à Comissão de Finanças um problema que vai ter que ser resolvido pelo Poder Executivo. (BRASIL, 2007d, p. 3)

Lima (2010), afirma que o período de prorrogação da licença-maternidade é direito fundamental de toda criança, uma vez que se trata de questão importante de saúde pública, não cabendo restrição por parte do legislador, posto que não está consoante com a visão Constituinte. As razões legislativas que motivaram a elaboração da Lei nº 11.770/2008 e do Decreto nº 7.052/2009, citados na seção anterior estão em consonância com o fundamento da Dignidade da Pessoa Humana, princípio basilar da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, como também o Princípio da Proteção Integral da criança.

Portanto, a motivação do legislador se objetivou em viabilizar a amamentação prolongada e a promoção da companhia materna nos primeiros seis meses de vida, por considerar a necessidade para o desenvolvimento saudável, proteção integral e prioritária da criança. Também as descobertas científicas justificam e fundamentam a necessidade da prorrogação da licença-maternidade, como sendo uma questão de saúde pública. (LIMA, 2010)

Além disso, identifica-se que, mais uma vez, “o legislador se preocupa primordialmente com questões financeiras, em detrimento da visão constituinte, de priorizar o desenvolvimento da criança com dignidade”, afirma Lima (2010, p. 58), pois somente funcionárias das empresas cadastradas no programa Empresa Cidadã que requeiram a prorrogação da licença, tem direito à mesma. Exclui trabalhadoras formais, empregadas domésticas, seguradas especiais, contribuintes individuais e facultativas. Diante disto o próximo capítulo apresentará os impactos econômicos e sociais da prorrogação da licença-maternidade. Apresenta no primeiro momento os custos do salário-maternidade e posteriormente os gastos que poderiam ser economizados caso a licença-maternidade de 180 dias fosse levada em conta para todas as empregadas trabalhadoras e seguradas pelo INSS.

3 IMPACTOS ECONÔMICO-FINANCEIROS DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE PARA 180 DIAS

O trabalho inovador do professor Heckman (2012), ganhador do Prêmio Nobel em Economia, com um consórcio de economistas, psicólogos, estatísticos e neurocientistas mostra que o desenvolvimento da primeira infância influencia diretamente os resultados econômicos, de saúde e sociais dos indivíduos e da sociedade. Ambientes adversos precoces criam déficits em habilidades, e habilidades que reduzem a produtividade e aumentam os custos sociais - aumentando assim os déficits financeiros suportados pelo poder público.

Nesta seção, serão apresentados os dados dos custos da licença-maternidade nos últimos 22 anos e a criação de um novo panorama com base nos mesmos dados, caso a duração da licença-maternidade fosse de 180 dias ao invés de 120 nos últimos anos, e qual seria sua representatividade percentual nos custos do INSS.

3.1 O SALÁRIO MATERNIDADE E SEUS IMPACTOS ECONÔMICOS

Como mencionado anteriormente, possuem o direito ao salário maternidade todas as trabalhadoras que contribuem para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), nos dias em que ficam afastadas do emprego por causa do parto, do aborto não-criminoso ou da adoção. O salário-maternidade é devido a partir do oitavo mês de gestação (comprovada por atestado médico), da data do parto (comprovado pela certidão de nascimento) ou da adoção (comprovada por documento de adoção). O pagamento do salário-maternidade das gestantes empregadas, a partir de setembro de 2003, passou a ser feito diretamente pelas empresas, com posterior ressarcimento pela Previdência Social. (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007)

Esta medida administrativa dificulta o acompanhamento direto da evolução dos salários-maternidade concedidos e emitidos mensalmente, facilmente realizado

para os demais benefícios. Como não são, em grande parte, concedidos e pagos diretamente pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), a mensuração da quantidade de salários-maternidade - bem como da despesa com estes benefícios - exige algum esforço adicional. Dados de registros administrativos do INSS serão utilizados para a simulação da evolução mensal deste benefício no período de 1992 (quando o benefício passou a ser pago pelo INSS) a 2016.

Será apresentada a evolução do fluxo, do estoque e da despesa associada ao benefício, bem como seus determinantes, onde os dados utilizados para a elaboração desta estimativa foram extraídos de registros administrativos da Previdência Social, obtidos por meio de tabulações especiais, e, relacionamos os elementos principais discutidos no artigo e sugestões para estudos futuros.

Após a apresentação dos dados será apresentada uma estimativa de valores, caso a prorrogação da licença-maternidade já tivesse sido implantada nos últimos cinco anos, levando em consideração a metodologia de projeção direta com base nos dados passados.

3.2 EVOLUÇÃO DA QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS E DA DESPESA

No Brasil, é crescente a participação da mulher no mercado de trabalho e é notório o aumento de sua importância na economia. Dados do Ministério do Trabalho, por fonte a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), mostram a crescente atuação feminina, e consequentemente o aumento das concessões de licença-maternidade (Tabela 1). Para o período estudado, entre 1992 e 2016 o vínculo empregatício de mulheres teve crescimento de 153%. Entre 2003 e 2016, o número de vínculos empregatícios aumentou 71%, e o número concessões de licença-maternidade aumentou 68% no mesmo período. A relação entre mulheres com vínculo empregatício e concessões de licença-maternidade variou entre apenas um ponto percentual nos treze anos, se mantendo praticamente inalterado. (RAIS, 2018)

TABELA 1 – QUANTIDADE DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS OCUPADOS POR MULHERES NO BRASIL E QUANTIDADE DE CONCESSÕES DE LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL 2003-2016			
Ano	Vínculos empregatícios ocupados por mulheres	Concessões de Licença-Maternidade	% Licença-Maternidade
1992	7988811	15262	0,19%
1993	8430259	23486	0,28%
1994	8736870	39590	0,45%
1995	8873723	76541	0,86%
1996	9004207	83923	0,93%
1997	9141852	109849	1,20%
1998	9406839	145388	1,55%
1999	9779044	199202	2,04%
2000	10245646	829156	8,09%
2001	10751832	896012	8,33%
2002	11418562	995020	8,71%
2003	11803983	833639	7,06%
2004	12561859	791637	6,30%
2005	13406506	755597	5,64%
2006	14289704	843897	5,91%
2007	15360991	900261	5,86%
2008	16206585	988325	6,10%
2009	17072521	1101736	6,45%
2010	18315597	1151363	6,29%
2011	19402272	1198033	6,17%
2012	20156532	1272323	6,31%
2013	20944802	1351741	6,45%
2014	21437860	1474717	6,88%
2015	20999112	1400948	6,67%
2016	20262613	1408139	6,95%
FONTE: MTb/Rais e AEPS			

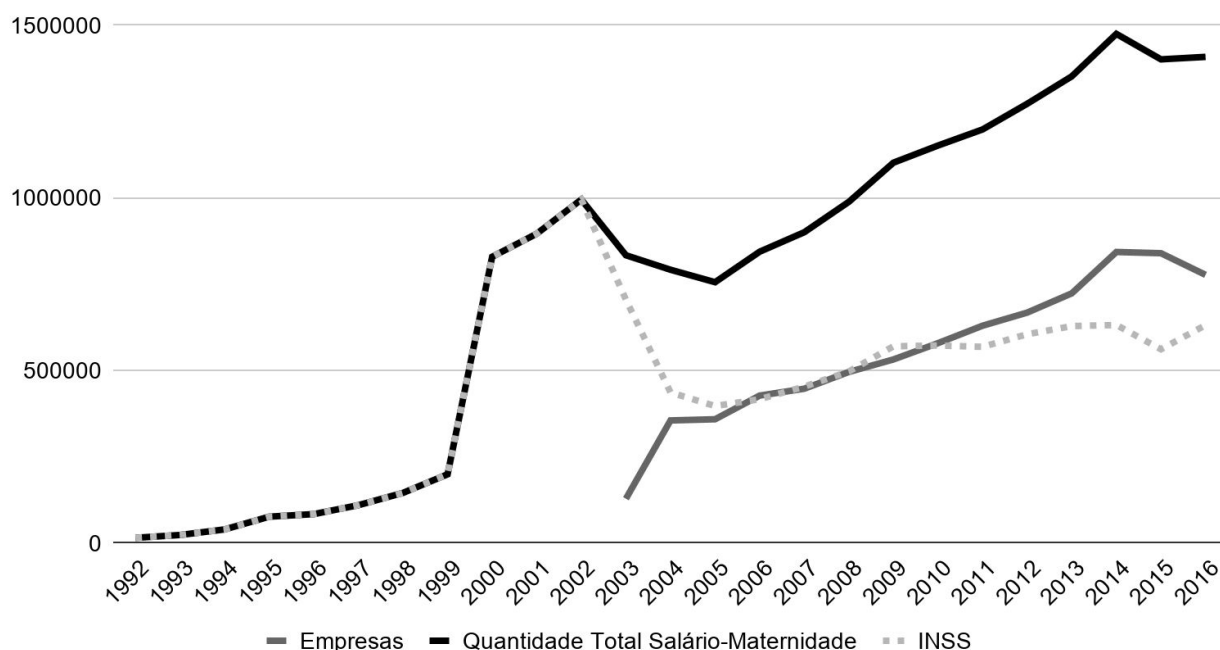
Em 1999, com a edição da Lei nº 9.876, o salário-maternidade passou a ser

devido às seguradas contribuintes individual e facultativa, com carência de dez contribuições mensais. Tal lei estabelece que o pagamento do salário-maternidade, não inferior a um salário mínimo, de todas as seguradas, inclusive da empregada, fosse efetuado pela Previdência Social o que explicaria o aumento expressivo no período de 1999 e 2000 exposto no Gráfico 1.

O pagamento do salário-maternidade das gestantes empregadas, passou a ser feito diretamente pelas empresas a partir de 2003, as empresas são posteriormente ressarcidas pela Previdência Social. A despesa e a quantidade de concessões são estimadas anualmente pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev) e publicadas no AEPS. Em 2006, cerca de 50% dos salários-maternidade foram concedidos a seguradas empregadas diretamente por seus empregadores. Desde 2010 tem sido a maioria e em 2015 atingiu os 60%.

A quantidade anual de concessões, crescente até 2002, sofreu decréscimos sucessivos em 2003 e 2004, voltando a aumentar progressivamente a partir de 2005, e durante os próximos 10 anos, tem ligeira queda apenas em 2015. Provavelmente motivado pela crise do desemprego, o número de mulheres com vínculo empregatício cai em 2015, com decréscimo também na quantidade de concessões de salário-maternidade pago pelo empregador. Vale ressaltar que mesmo após rescisão contratual de trabalho a ex-empregada, ainda está assegurada pelo INSS durante os próximos dois anos, mesmo sem haver contribuição, o que explicaria o aumento do número de concessões pagas diretamente pelo INSS, e o movimento ascendente da curva de concessões pagas pelo INSS de 2015 a 2016, conforme demonstrado no Gráfico 1.

GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DA QUANTIDADE DE SALÁRIOS-MATERNIDADE CONCEDIDOS, SEGUNDO O PAGADOR DO BENEFÍCIO (INSSXEMPRESAS)- 1992-2016

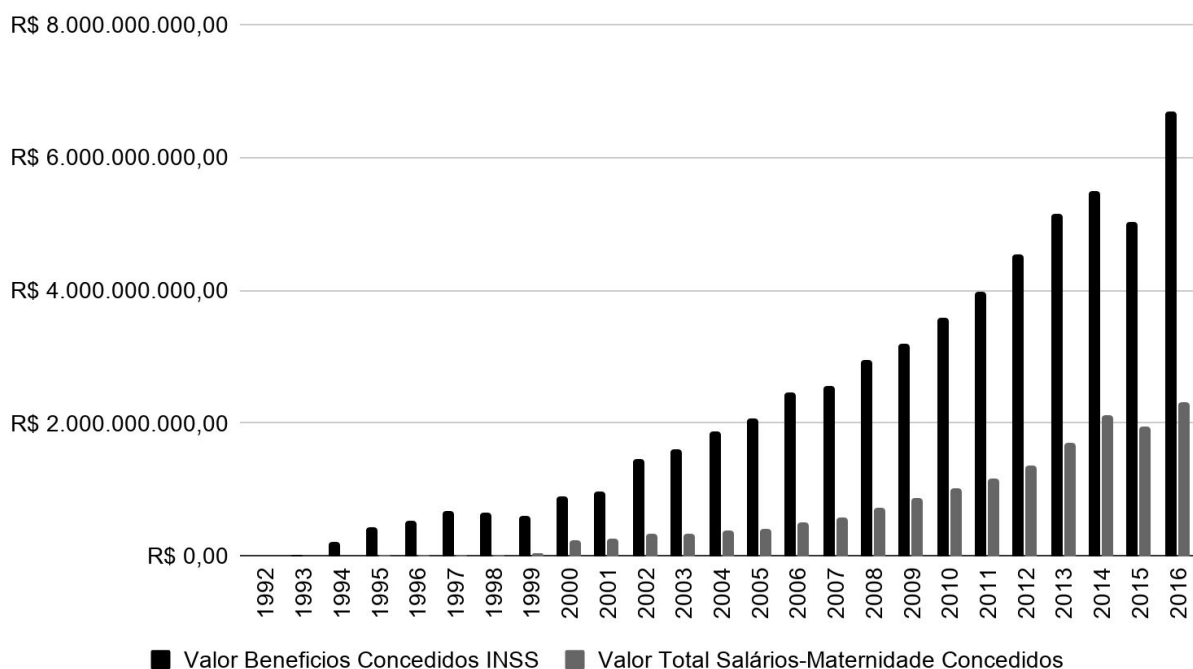


FONTE: AEPS (2018)
Elaborado pela autora (2018)

A Tabela 2 apresenta complementarmente dados relacionados à quantidade total de benefícios concedidos anualmente pelo INSS, e a quantidade de salários-maternidade concedidos anualmente de 1992 a 2016, a variação absoluta e a variação percentual a cada ano, além da representatividade percentual dos salários-maternidade em relação ao total de benefícios concedidos anualmente. Permite demonstrar a crescente e gradual evolução da representatividade do salário-maternidade, ante a quantidade total de benefícios concedidos pelo INSS desde 2004 até 2015, quando atinge os 32%, seguido de um pequeno decréscimo em 2016. Ademais observa-se uma variação percentual na quantidade de concessões de salário-maternidade anual.

TABELA 2 - QUANTIDADE E VARIAÇÃO ANUAL DE SALÁRIOS-MATERNIDADE CONCEDIDOS, E PERCENTUAL DA QUANTIDADE DE SALÁRIOS-MATERNIDADE EM RELAÇÃO AO TOTAL DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELO INSS (1992-2016)							
Ano	Benefícios Concedidos pelo INSS	INSS	Empresas	Salários-Maternidade	Variação Absoluta	Variação Anual (%)	Salários-Maternidade (%)
1992	1987130	15262		15262	-	-	1%
1993	2445565	23486		23486	8224	53,9%	1%
1994	2081153	39590		39590	16104	68,6%	2%
1995	1926778	76541		76541	36951	93,3%	4%
1996	2179875	83923		83923	7382	9,6%	4%
1997	2356952	109849		109849	25926	30,9%	5%
1998	2346817	145388		145388	35539	32,4%	6%
1999	2250731	199202		199202	53814	37,0%	9%
2000	2949149	829156		829156	629954	316,2%	28%
2001	2856334	896012		896012	66856	8,1%	31%
2002	3867564	995020		995020	99008	11,0%	26%
2003	3545376	705100	128539	833639	-161381	-16,2%	24%
2004	3993529	436429	355208	791637	-42002	-5,0%	20%
2005	3955724	396969	358628	755597	-36040	-4,6%	19%
2006	4238816	416704	427193	843897	88300	11,7%	20%
2007	4173351	453140	447121	900261	56364	6,7%	22%
2008	4461844	497031	495633	988325	88064	9,8%	22%
2009	4473909	569891	531845	1101736	113411	11,5%	25%
2010	4640120	572283	579080	1151363	49627	4,5%	25%
2011	4767039	568438	629595	1198033	46670	4,1%	25%
2012	4957681	604815	667508	1272323	74290	6,2%	26%
2013	5207629	628409	723332	1351741	79418	6,2%	26%
2014	5211030	631687	843030	1474717	122976	9,1%	28%
2015	4344701	561451	839497	1400948	-73769	-5,0%	32%
2016	5132451	631287	776852	1408139	7191	0,5%	27%
FONTE: AEPS/MPS (2018)							
Elaboração própria							

GRÁFICO 2 – EVOLUÇÃO DO VALOR TOTAL DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS ANUALMENTE INSS X EVOLUÇÃO DO VALOR ANUAL DE SALÁRIOS MATERNIDADE CONCEDIDOS ANUALMENTE (1992-2016)



FONTE: AEPS (2018)
Elaborado pela autora

Como pode ser facilmente observado (Gráfico 2), a quantidade anual de concessões para seguradas empregadas não sofreu qualquer alteração brusca em sua tendência de evolução, marcada por aumentos contínuos e gradativos. A comparação entre os anos de 1992 e 1994 neste aspecto se torna dispensável pelo fato da alteração da moeda, que em 1992 era o cruzeiro, em 1993 passou a ser cruzeiro real, e em 1994 a então moeda real passa a aparecer no gráfico.

Para Ansiliero e Rodrigues (2007), o crescimento inicial é óbvio, uma vez que o universo de potenciais beneficiárias foi expandido. A mudança de patamar entre 1998 e 2000, no entanto, merece alguma atenção adicional, o que poderia ser explicado pelos efeitos da Lei nº. 9.528/1997, que alterou a Lei nº. 8.213/1991 e definiu o prazo limite de 5 anos para tornar nula toda e qualquer ação voltada ao

recebimento de prestações vencidas, o que passou a incluir as prestações de salário-maternidade não requeridas por qualquer segurada no momento do fato gerador. Até aquele momento, a segurada especial (bem como a empregada doméstica) dispunha de tratamento diferenciado das demais seguradas, pois o direito às prestações do benefício prescrevia 90 dias após o parto. Consequentemente, aumento significativo ocorrido na concessão de salários-maternidade, pode ter sido o impacto inicial da extensão do prazo de prescrição, em vigor desde 1997 e com efeitos maiores previstos para 2002.

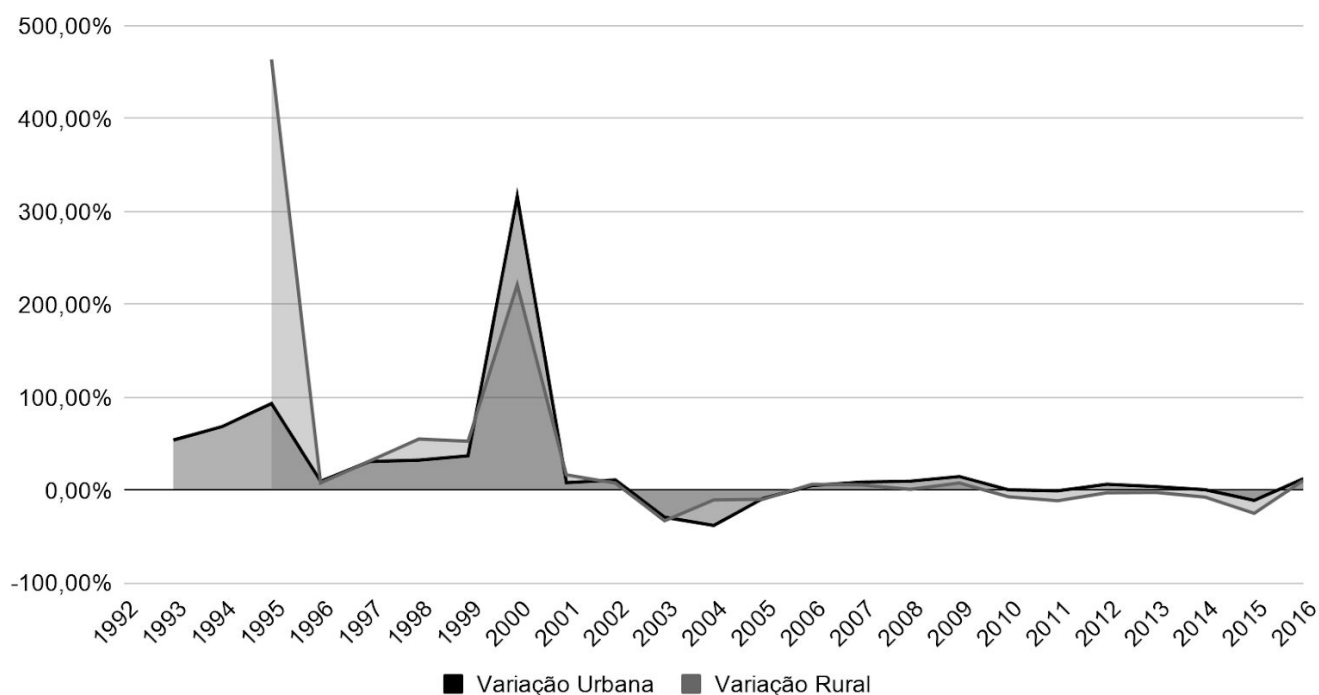
Ansiliero e Rodrigues (2007), ressaltam que esta extensão do prazo de prescrição, de 90 dias para 5 anos, foi importante para as seguradas especiais, pois entre estas tende a ser mais comum o atraso no requerimento do salário-maternidade. Muito embora a rede de atendimento do INSS seja bastante ampla e diversificada (agências tradicionais, Prevbarco, etc.), em muitas áreas rurais as dificuldades de deslocamento ainda determinam uma defasagem entre a data do afastamento do trabalho e a data de requerimento do benefício. Esta realidade é agravada pelo fato de muitas seguradas desconhecerem sua situação perante a Previdência Social e não saberem que têm direito ao benefício.

Por estas razões, são recorrentes os casos de mulheres que solicitam o benefício com atraso, situação que afeta o comportamento das concessões, das emissões e da despesa com pagamento de benefícios. As concessões, que normalmente já possuem um caráter imprevisível e são muito sensíveis à capacidade de atendimento da rede, a greves e a variações na quantidade de dias úteis de cada mês, possuem grande tendência de variação em função dessa falta de padrão claro na entrada de novos benefícios concedidos a seguradas especiais.

Em geral, o salário-maternidade é pago em 4 parcelas, e integra os registros administrativos do RGPS (Registro Geral da Previdência Social) durante igual período. Em um primeiro momento, quando o requerimento é deferido, o benefício é lançado como concessão e o valor pago à segurada, no próprio mês de concessão, é lançado como crédito emitido na concessão. No mês seguinte, o

salário-maternidade passa a integrar os benefícios emitidos, onde é mantido, em média, por 3 meses. No caso dos benefícios requeridos com atraso, é comum que todas as parcelas, ou mais de uma delas, sejam pagas já no momento do deferimento, como créditos emitidos na concessão. Deste modo, deixam de integrar, ao menos pelo período padrão, o quantitativo e a despesa com salários-maternidade emitidos. Explica Ansiliero e Rodrigues (2007).

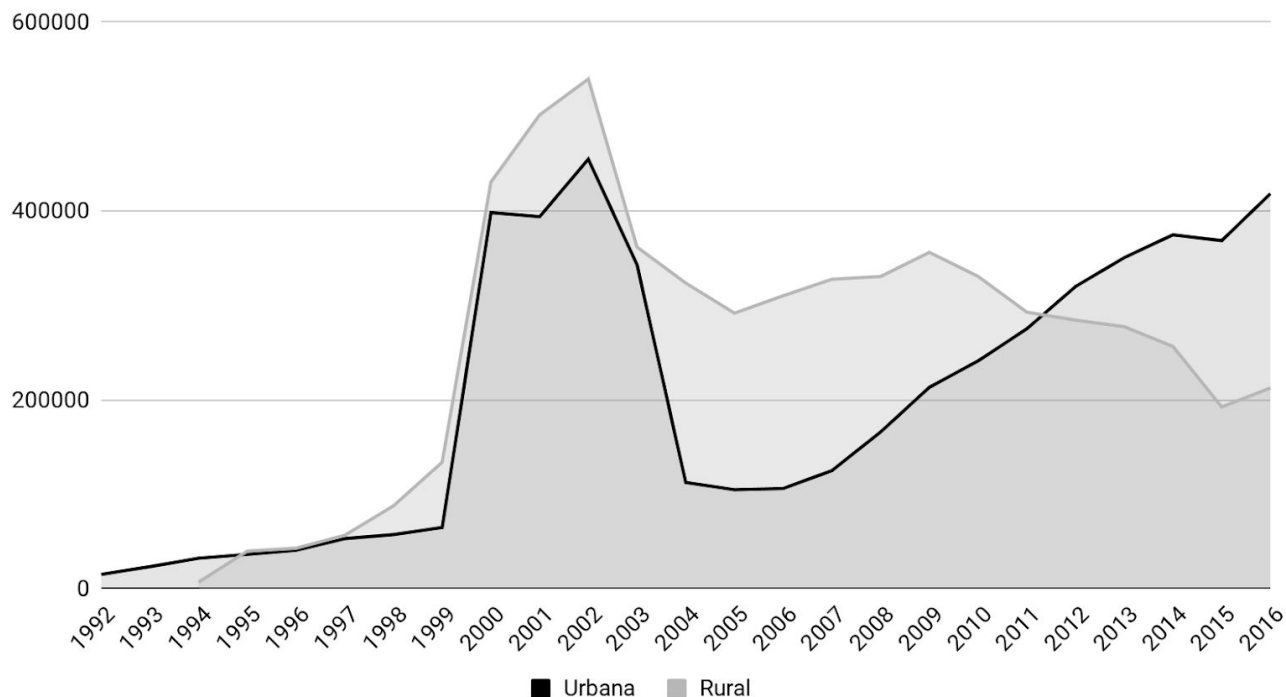
GRÁFICO 3 – VARIAÇÃO PERCENTUAL ANUAL DE CONCESSÕES DO SALÁRIO-MATERNIDADE POR CLIENTELA. (1992-2016)



FONTE: AEPS (2018)
Elaborado pela autora

O Gráfico 3, que mostra a evolução da variação percentual anual de créditos emitidos na concessão de salários-maternidade, segundo clientela urbana ou rural. Dados estes que a partir de 2003 parecem contar com pouca variação. O fenômeno de pico nos anos de 1997 e 2002, já dito anteriormente pode ser explicado pela possibilidade de solicitação do benefício ter aumentado de 90 dias para 5 anos.

GRÁFICO 4 – EVOLUÇÃO DA QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS POR CLIENTELA. (1992-2016)



FONTE: AEPS (2018)
Elaborado pela autora

Com maior visibilidade no Gráfico 4, a aplicação lei 8.861, 1994, faz alterações para a segurada especial, onde fica garantida a concessão do salário-maternidade no valor de 1 (um) salário mínimo, desde que comprove o exercício de atividade rural, mesmo que de forma descontínua, nos 12 (doze) meses precedentes ao início do benefício. Pago diretamente pela Previdência Social a empregada doméstica, em valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, e à segurada especial, no valor de 1 (um) salário mínimo, durante os mesmos 120 dias, da trabalhadora assegurada e avulsa. A quantidade de concessões de salários-maternidade segundo a clientela, foi maior para as seguradas rurais de 1996 até 2011. A partir de 2012 a predominância das concessões pagas diretamente pelo INSS, passaram a ser das seguradas urbanas.

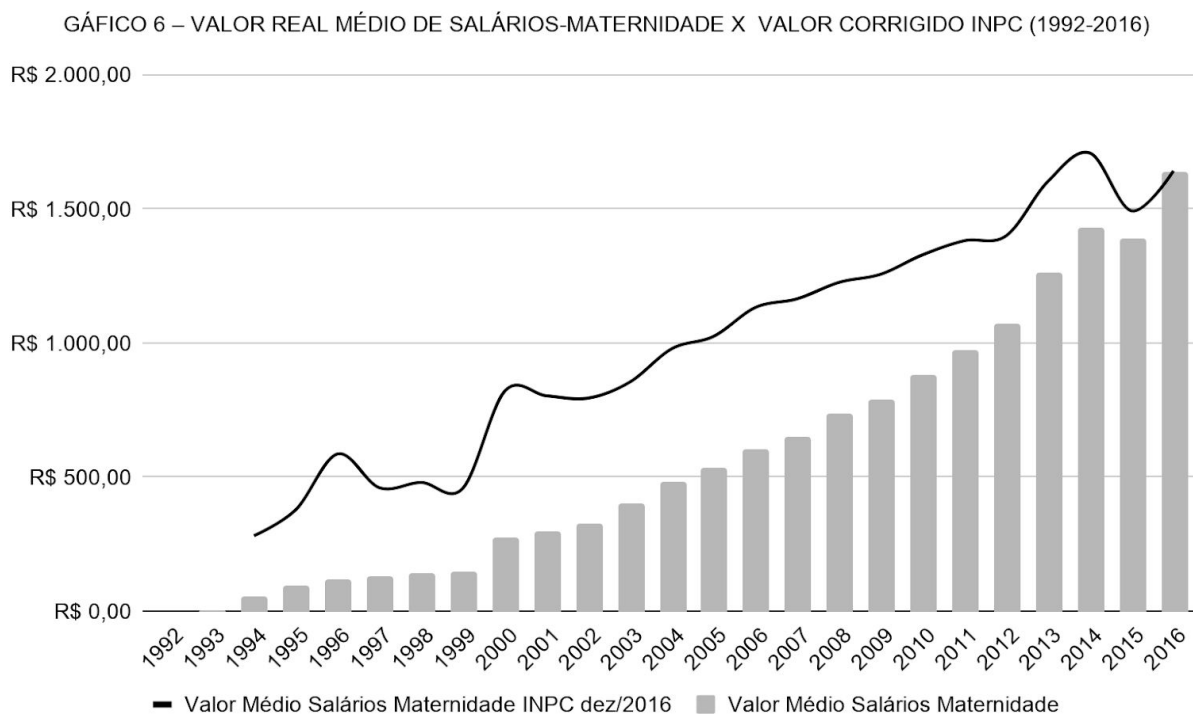
Levando em conta as particularidades envolvendo a emissão de benefícios

para seguradas especiais, o total estimado de benefícios emitidos anualmente (Gráfico 5) evidencia mais uma vez o aumento gradativo na quantidade de beneficiárias, resultado atribuído principalmente à expansão da cobertura previdenciária. Em parte, a evolução das emissões das seguradas empregadas, por ser estimada, pode ter influência neste resultado. Por suposição, assumiu-se que não há atraso no requerimento e na concessão de salários-maternidade para estas seguradas, o que tendia a ocorrer anteriormente – ainda que em menor magnitude do que ocorre com as demais seguradas. Como algumas parcelas eram pagas como créditos emitidos no momento da concessão, e não como emissão, o volume mensal de emissões tendia a crescer ligeiramente menos do que cresceria em outras circunstâncias, porém tais alterações não parecem visíveis em comparações anuais. É importante ressaltar que, no período de 2003 a 2016, as emissões anuais das demais seguradas foram somadas às emissões anuais relativas a seguradas empregadas, estimadas com base nos dados de concessão.



FONTE: AEPS (2018)
Elaborado pela autora

Entre 1992 e 2016, a média mensal do salário-maternidade cresceu significativamente - apenas entre 2000 e 2014, houve variação de 80,7% no valor médio do benefício -, resultado relativo a dinâmica recente do mercado formal de trabalho, que tem contribuído para a recuperação do rendimento real médio dos empregados. Ademais, o expressivo volume de seguradas com rendimento igual ao piso previdenciário contribuiu para este aumento real do valor médio dos salários-maternidades concedidos (Gráfico 6). O piso é constitucionalmente vinculado ao salário mínimo, que foi beneficiado por reajustes reais expressivos nos últimos anos e corresponde ao salário de contribuição de parcela importante das seguradas do RGPS. O Gráfico 6 além de apresentar o valor médio real dos salários-maternidade, também apresenta o valor corrigido pelo INPC de dez/1994 a dez/ 2016.



FONTE: AEPS
ELABORAÇÃO: A autora (2018)

O salário-maternidade e a licença-maternidade, beneficiam crescentes parcelas da população, desde que instituídos no Brasil pela CLT. Isto se dá pelo aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, e consequentemente, o crescimento do contingente de potenciais beneficiárias, e da quantidade de benefícios concedido.

A expansão da quantidade de benefícios pagos anualmente e o aumento do valor médio dos benefícios concedidos têm contribuído diretamente para uma variação positiva da despesa total com o pagamento do salário-maternidade ao longo do período analisado. Ansiliero e Rodrigues (2017) ressaltam a expansão da cobertura previdenciária no país, tanto pela ampliação do mercado formal de trabalho quanto pela inclusão de trabalhadoras ocupadas em segmentos menos estruturados do mercado de trabalho. Além da e a extensão do direito ao benefício para categorias inicialmente excluídas, como as trabalhadoras rurais, avulsas e empregadas domésticas, contribuem para essa variação positiva.

Depois de absorver o impacto do aumento do tempo de prescrição do direito às prestações de salário-maternidade para trabalhadoras rurais e empregadas domésticas, o volume de concessões retornou a patamar próximo ao anterior. Desde então a concessão anual tem crescido a taxas moderadas. O atual patamar parece ser compatível com o processo, de redução na taxa de fecundidade no país, combinado com o aumento da cobertura da Previdência Social em relação à população. Tais fatores, podem explicar a evolução das emissões do benefício.

3.3 ESTIMATIVAS DE ECONOMIAS FINANCEIRAS DEVIDO A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA- MATERNIDADE

Um dos fatores principais da extensão da licença-maternidade, se dá pela recomendação da OMS e a SBP, do Aleitamento Materno Exclusivo até os seis meses de vida.

Segundo a ONU (2017), o investimento anual em amamentação no Brasil é de menos de um dólar por bebê. Conforme a entidade, o investimento anual de apenas US\$ 4,70 por bebê pode aumentar a taxa global de amamentação exclusiva entre crianças menores de seis meses para 50% até 2025. Na estimativa da OMS, a meta poderia salvar 520 mil crianças menores de 5 anos e trazer um ganho econômico de US\$ 300 bilhões nos próximos dez anos. (ONU, 2017)

Não existe investimento mais rentável que aquele aplicado em crianças pequenas, observado pela ótica econômica. O ganhador do Prêmio Nobel de economia James Heckman (2012) mostrou que cada dólar investido em crianças pequenas gera o retorno de sete dólares para a sociedade, concluindo que investir nas crianças pequenas é a melhor forma de assegurar igualdade de oportunidades e superar a pobreza.

A licença-maternidade prevista atualmente na Constituição, permite às mulheres um afastamento remunerado de suas atividades laborais, para recuperação do pós-parto e dedicação ao bebê, de no máximo 120 dias, ou quatro meses; caso a mesma não tenha solicitado a licença-maternidade antes da data do parto, que pode ser de até 28 dias, reduzindo o tempo de puerpério ou de cuidado com o bebê para 98 dias, ou o equivalente a pouco mais de três meses. Tal período impede as mulheres de amamentarem seus bebês, e seus bebês são impedidos de serem amamentados única e exclusivamente pelo leite materno até os seis meses de vida, na maioria dos casos, o que é recomendado pela OMS, e da SBP.

Além da imensa dificuldade para manter uma amamentação exclusiva até os seis meses de vida do bebê, a maioria das mulheres que precisam voltar às atividades laborais após a licença-maternidade, não contam com o apoio de uma pessoa em casa para cuidar do bebê que ainda está em processo de formação imunológica, precisando submetê-lo aos cuidados de creches de período integral.

No documento dirigido ao chefe de gabinete do ex-presidente Lula, Gilberto Carvalho, dr. Campos Júnior (2009), médico, professor emérito da UnB, ex-presidente e representante da SBP no Global Pediatric Education Consortium

(GPEC) ressalta que:

Cabe considerar que o SUS gasta anualmente 400 milhões de reais só para hospitalização de crianças com pneumonia e diarreia, despesa que sofrerá redução drástica com a prorrogação da licença-maternidade e o conseqüente aumento na duração do aleitamento materno exclusivo. (CAMPOS JR, 2009, p.31)

Ele ressalta que a prática natural da amamentação protege a criança contra as doenças mais comuns nos primeiros anos de vida e diminui o risco de muitas enfermidades na fase adulta. Sem falar dos ganhos econômicos intangíveis que surgirão, a médio e longo prazos, como produtos do declínio da violência social, conforme sugerem os estudos científicos de James Heckman, prêmio Nobel de economia.

Partindo do pressuposto de que a licença maternidade de 120 dias representasse 100% dos pagamentos do Salário-Maternidade (SM), então o acréscimo de 60 dias do SM, representa uma estimativa de 50% nos valores pagos com relação ao SM.

A Tabela 3 apresenta valores estimados no período de 1994 a 2016, corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), que representa o índice oficial de inflação do Brasil, onde a atualização é obtida multiplicando-se o valor a ser corrigido pelo fator acumulado do índice de referência (Ex.: $\text{produtório dos índices mensais de IPCA}/100+1$). São usados no cálculo os índices da data inicial e da data final. Assim sendo, a data final aplicada dezembro de 2016.

Nesta tabela (Tabela 3) pode-se observar qual seria a representação monetária estimada, com relação ao acréscimo de 60 dias a licença-maternidade, onde é apresentado respectivamente, a estimativa de acréscimo do total de SM pago pelas empresas e pelo INSS, atualizados pelo IPCA; valor do total de SM concedidos pelo INSS, atualizados pelo IPCA; valores estimados do acréscimo de 60 dias do SM pago pelo INSS corrigidos pelo IPCA.

TABELA 3 - ESTIMATIVA DE AUMENTO DE 50% NO VALOR DOS SM, ESTIMATIVA DE GASTOS COM SAÚDE EVITÁVEIS COM AMAMENTAÇÃO EXCLUSIVA 6 MESES, VALOR TOTAL DE SM PAGOS PELO INSS, ESTIMATIVA DE AUMENTO DE 50% DOS SALÁRIOS MATERNIDADE PAGOS PELO INSS - CORRIGIDOS PELO IPCA DEZ/2016 1994-2016				
Ano	Estimativa de aumento do Valor do Salário Maternidade 50%	Valor Total dos SM pagos diretamente pelo INSS	Estimativa do Aumento do Valor Pago pelo INSS 50%	Estimativa de Gastos com Saúde Evitáveis com Amamentação
1994	R\$ 5.455.853,40	R\$ 10.911.706,79	R\$ 5.455.853,40	R\$ 138.183.137,70
1995	R\$ 14.103.031,79	R\$ 28.206.063,58	R\$ 14.103.031,79	R\$ 169.398.255,90
1996	R\$ 17.576.267,76	R\$ 35.152.535,51	R\$ 17.576.267,76	R\$ 187.612.746,47
1997	R\$ 24.318.501,87	R\$ 48.637.003,74	R\$ 24.318.501,87	R\$ 197.493.637,87
1998	R\$ 33.844.735,10	R\$ 67.689.470,19	R\$ 33.844.735,10	R\$ 200.963.529,70
1999	R\$ 44.111.485,65	R\$ 88.222.971,30	R\$ 44.111.485,65	R\$ 218.341.958,11
2000	R\$ 326.718.158,32	R\$ 653.436.316,64	R\$ 326.718.158,32	R\$ 231.409.447,26
2001	R\$ 350.793.416,75	R\$ 701.586.833,49	R\$ 350.793.416,75	R\$ 249.017.563,46
2002	R\$ 391.009.424,41	R\$ 782.018.848,82	R\$ 391.009.424,41	R\$ 276.240.690,17
2003	R\$ 357.961.264,06	R\$ 564.485.400,02	R\$ 282.242.700,01	R\$ 306.676.759,40
2004	R\$ 383.957.787,08	R\$ 243.082.343,55	R\$ 121.541.171,78	R\$ 328.873.777,50
2005	R\$ 381.220.710,72	R\$ 237.240.311,60	R\$ 118.620.155,80	R\$ 349.317.520,89
2006	R\$ 468.544.883,23	R\$ 280.866.669,91	R\$ 140.433.334,96	R\$ 359.862.000,12
2007	R\$ 517.028.774,81	R\$ 325.764.318,43	R\$ 162.882.159,22	R\$ 374.932.078,71
2008	R\$ 602.057.305,30	R\$ 375.321.668,80	R\$ 187.660.834,40	R\$ 400.000.000,00
2009	R\$ 687.472.944,42	R\$ 465.553.404,54	R\$ 232.776.702,27	R\$ 418.416.400,00
2010	R\$ 763.005.086,76	R\$ 489.195.684,75	R\$ 244.597.842,38	R\$ 443.140.920,00
2011	R\$ 821.676.397,03	R\$ 495.567.915,54	R\$ 247.783.957,77	R\$ 471.958.840,00
2012	R\$ 911.451.078,81	R\$ 567.791.178,70	R\$ 283.895.589,35	R\$ 499.514.520,00
2013	R\$ 1.078.122.929,26	R\$ 598.439.213,81	R\$ 299.219.606,91	R\$ 529.039.880,00
2014	R\$ 1.250.904.962,83	R\$ 589.643.973,31	R\$ 294.821.986,66	R\$ 562.938.760,00
2015	R\$ 1.042.732.787,10	R\$ 520.472.631,91	R\$ 260.236.315,96	R\$ 623.024.000,00
2016	R\$ 1.153.836.457,97	R\$ 602.978.152,60	R\$ 301.489.076,30	R\$ 642.037.920,00
Total:	R\$ 11.627.904.244,38	R\$ 8.772.264.617,53	R\$ 4.386.132.308,77	R\$ 8.178.394.343,26
FONTE: O Autor (2018). ELABORAÇÃO: a autora (2018)				

Além destes dados, e mediante a afirmação feita em 2008 do dr. Dioclécio, que o SUS gasta anualmente 400 milhões de reais no tratamento de doenças que poderiam ser evitadas se a amamentação fosse exclusiva nos 6 primeiros meses de vida, consideramos o pressuposto de que esse valor permanece constante, e na tabela 3 apresenta-se tal valor corrigido pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Se hipoteticamente ele (os 400 milhões) se reduzisse a zero, caso a amamentação fosse possível até os seis meses de vida, no período analisado (1994-2016) de 22 anos, esse valor corresponderia a uma economia de mais de 8 bilhões de reais, o que representa mais de 93% de todos os Salários-Maternidade já pagos pelo INSS durante os mesmos 22 anos, ou mais de 53% da estimativa com o aumento de 60 dias de salários-maternidade, que poderiam ter sido pagos diretamente pelo INSS à todas as autônomas, empregadas domésticas, contribuintes facultativas, e demais seguradas ao longo dos 22 anos da série estudada. (BRASIL, 2008)

O valor estimado do acréscimo de 60 dias de salário maternidade ao longo do período sob análise, pagos tanto pelo INSS, quanto pelas empresas, corrigidos pelo IPCA dezembro de 2016, representa mais de 11,6 bilhões de reais. O Valor estimado de economia com saúde caso a amamentação exclusiva durante 6 meses fosse possível durante o mesmo período estudado, seria de mais de 8,1 bilhões de reais, ou seja, mais de 70% dos valores que poderiam ter sido pagos às mulheres por mais 60 dias de licença maternidade.

Comparando os mesmos dados, se o valor de 400 milhões de reais anuais, gastos para tratar pneumonia e diarreia, como afirmou dr Dioclécio, reduzisse em 27%, com a amamentação exclusiva, tal valor representaria mais da metade do valor estimado de 60 dias de SM que poderia ter sido pago desde que passou a ser responsabilidade da previdência social a todas a seguradas do INSS, excluindo as empregadas formais. Uma vez que o governo já assinou uma renúncia fiscal de 340 milhões de reais, anuais, caso todas as empresas cadastradas sob regime de lucro

real se cadastrarem no programa empresa cidadã, em que amplia em 60 dias a licença-maternidade. Ainda sim a estimativa feita pela consultoria de orçamento do Senado, anunciado pelo Ministro da Fazenda, Guido Mantega em 2008, para prorrogar por mais 60 dias a licença-maternidade e abranger todas as empresas, tanto de lucro Real, Lucro Presumido e Simples Nacional, o valor da renúncia fiscal seria de R\$ 800 milhões. (SBP, 2008a)

Apesar de não ter sido aprovado pelo Orçamento Geral da União (OGU), o deputado Geraldo Magela (PT-DF) confirmou que só em 2008 havia R\$ 960 milhões reservados caso todas as empresas particulares aderissem a iniciativa do programa empresa cidadã. Magela afirma, a licença-maternidade de seis meses é mais do que a concessão de um benefício. “É um gesto de poder aproximar ainda mais a mãe do seu filho. Se eu pudesse até aumentaria o montante (R\$ 960 milhões) de benefícios fiscais no orçamento do próximo ano. Esse projeto é uma conquista da sociedade. É salutar.” (COUTO, 2009, não p.).

Ainda assim a estimativa feita pela consultoria de orçamento do Senado, anunciado pelo Ministro da Fazenda, Guido Mantega em 2008, para prorrogar por mais 60 dias a licença- maternidade e abranger todas as empresas, tanto de lucro Real, Lucro Presumido e Simples Nacional, o valor da renúncia fiscal seria de 800 milhões reais. (SBP, 2008a)

Observando outros dados, Almeida (1999) cita relatos reveladores de que entre 1992 e 1999 o Brasil desperdiçou algo em torno de trezentos milhões de litros de leite humano por ano em decorrência do desmame precoce. Para efeitos comparativos, podemos recorrer a um estudo, realizado na cidade do Rio de Janeiro, que estima um dispêndio de US\$ 208 milhões para cobrir os custos da reposição deste volume com leite do tipo C. Caso se optasse pelo leite em pó de menor custo, disponível no mercado à mesma época, este valor subiria para US\$ 300 milhões (CARVALHO, 1994).

Observa-se a partir de outra ótica econômica, de acordo com o periódico mundialmente reconhecido The Lancet, que a indústria de fórmulas infantis cresce a

cada ano. Em 2014, as vendas foram de aproximadamente US\$ 45 bilhões. Em 2019, devem superar os US\$ 70 bilhões. (BRASIL, 2018).

Segundo o Ministério da Saúde (2017), não amamentar pode significar sacrifícios para uma família com pouca renda. Em 2004, o gasto médio mensal com a compra de leite para alimentar um bebê nos primeiros seis meses de vida no Brasil variou de 38% a 133% do salário-mínimo, dependendo da marca da fórmula infantil. A esse gasto devem-se acrescentar custos com mamadeiras, bicos e gás de cozinha, além de eventuais gastos decorrentes de doenças, que são mais comuns em crianças não amamentadas.

Quando o assunto é renda, o estudo associa um incremento de 20% na renda dos brasileiros com um aumento de dois pontos em testes de QI – valor inferior ao atribuído ao aleitamento materno (AM). Quanto mais duradouro o período de amamentação na infância, maiores os níveis de inteligência e uma renda média na idade adulta até 30 anos. (VICTORA, et al. 2015).

Tais ganhos só poderão ser apresentados, a partir do momento em que todas as mulheres puderem amamentar seus bebês única e exclusivamente no peito nos seis primeiros meses de vida, o que só será possível com uma licença-maternidade de 180 dias. Uma vez que o bebê deveria ser amamentado em livre demanda e o mesmo mama de 8 a 12 vezes por dia, segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2015).

O mercado de trabalho em geral não possui alternativas que incentivem tal prática, e sob algumas óticas não demonstra estar preparado para absorver esta extensão da licença-maternidade sozinho. Sabemos que uma criança que é amamentada no seio materno desde de seu nascimento e por um período prolongado tem um desenvolvimento muito melhor, tanto física como psicologicamente, evitando inclusive diversas doenças, que a médio prazo poderiam até afastar a mãe do trabalho. Isto será melhor abordado no próximo capítulo.

4 IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE PARA 180 DIAS

Além dos custos econômicos, ou monetários mensuráveis, todo projeto, ainda na fase de elaboração, deve prever no rol de suas atividades a avaliação dos impactos socioeconômicos resultantes das ações implementadas durante a sua realização. Somente por meio dessa avaliação é possível medir se o projeto realmente promoveu melhorias nas condições de vida onde foi implantado para, posteriormente, sugerir a adoção ou corrigir as possíveis falhas que tenham ocorrido ao longo do processo.

A licença-maternidade, segundo Campos Júnior (2015, não p.), “não pode ser analisada como iniciativa dependente de indicadores econômicos que comandam o espetáculo. Ao contrário, inscreve-se entre as medidas que, levadas a sério, fundamentam solidamente a nação”. Ele lembra que a licença maternidade não é o mero benefício trabalhista, entendido na lógica em vigor. Para Campos Júnior (2015, não p), isso representa, na verdade, “a concretude do respeito para com o desempenho da trabalhosa e complexa missão da maternidade, inerente ao gênero feminino desde a origem da espécie”. E reafirma:

A duração da licença-maternidade não se baseia em critério matemático nem financeiro. Fundamenta-se em conhecimentos científicos que comprovam a essencialidade dos cuidados maternos, coadjuvados pelo apoio paterno, como pré-requisito da formação e desabrochamento saudáveis da nova criatura (CAMPOS JR, 2015, não p.).

O mercado de trabalho pode ser observado como um fator socioeconômico que impacta diretamente nos efeitos da licença maternidade de 180 dias. Isto posto, o aleitamento materno exclusivo durante os primeiros seis meses de vida, pode impactar de maneira extremamente grandiosa a sociedade e o futuro dela. Tais assuntos serão abordados a seguir.

4.1 O MERCADO DE TRABALHO E A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

A partir da década de 70, houve forte expansão da participação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente entre mais escolarizadas. A demanda pelo trabalho feminino cresceu em meio a um período de ascensão econômica, devido a industrialização e a urbanização. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996).

Segundo o último relatório das Nações Unidas sobre a igualdade de gênero, Mulheres do Mundo 2015: tendências e estatísticas; evidencia-se que as mulheres participam cada vez mais da força de trabalho no mundo. Contudo, o relatório aponta que as mulheres ainda sofrem com a segregação ocupacional e a discriminação salarial, além da dupla jornada de trabalho (ONU MULHERES, 2016).

Argumentos contrários à extensão da licença-maternidade para 180 dias, além do ônus financeiro, se dão pela alegação de que mulheres possam sofrer discriminação no mercado de trabalho, o fato de se afastarem de seus encargos laborais por meio ano pode fazer com que enfrentem o desinteresse das empresas em sua contratação (principalmente se estiverem em idade reprodutiva), ou ainda, pode fazer com que sejam vistas como dispensáveis em seu retorno após longo período de afastamento, ocorrendo sua substituição por outros profissionais treinados, instruídos ou capacitados. Estes seriam alguns, dos tantos motivos que prejudicam as carreiras das mulheres, aumentando a diferença salarial e ocupacional entre os gêneros. (ALVES; PAZELLO; SCORZAFAVE, 2017)

Pelo ponto de vista do empregador, embora o Estado pague pela licença de 120 dias, segundo Zeidan (2018), as empresas têm dois custos indiretos para cada mulher afastada pela licença-maternidade, a necessidade de contratar alguém temporariamente, que provavelmente será menos produtivo, pois precisará ser treinado para substituir a empregada então licenciada ou com o pagamento eventual de horas extras para funcionários do quadro, que estão acumulando funções, sendo

este o primeiro custo indireto; outro deles é o capital de giro, pois a empresa primeiro paga o salário da nova mãe e só depois é reembolsada pelo INSS. O mesmo acontece com a prorrogação dos 60 dias do programa Empresa cidadã, porém o salário deste período é abatido do Imposto de Renda.

Mesmo com tais custos indiretos apresentados, em um estudo para o contexto brasileiro, Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) analisaram os impactos da elevação do período de licença de 12 semanas para 120 dias, determinada pela Constituição Federal de 1988. Afirmaram que é de se esperar, por um lado, que esse aumento tenha efeitos negativos sobre a demanda por trabalho, na medida em que eleva o custo dos empregadores. Sugerem que, a nova legislação pode aumentar a oferta de trabalho e ter efeitos positivos sobre os salários ao evitar que as mulheres se retirem do mercado de trabalho cada vez que tenham um filho, preservando o capital humano específico dessas trabalhadoras acumulado à empresa. Os resultados mostram que o aumento da licença não teve impactos significativos sobre os salários. Também não foram encontrados indícios de que esse aumento tenha elevado a retenção das mulheres no mercado de trabalho, mesmo no caso das trabalhadoras mais escolarizadas. Os resultados da extensão da licença para 120 dias sobre o emprego também foram insignificantes.

Quando as empresas apoiam o cuidado das crianças, elas podem contratar e reter pessoas talentosas, ajudando a aumentar os lucros e a produtividade. Além disso, a prestação de cuidados infantis pode permitir que mais mulheres e homens participem de trabalho remunerado. As crianças que têm acesso à educação e cuidados na primeira infância têm maior probabilidade de ter bom desempenho na escola e de serem mais saudáveis, além de serem mais produtivas na idade adulta. desse modo, a assistência à criança apoiada pelo empregador pode resultar em uma situação ganha-ganha para os funcionários e seus filhos, empregadores e economias.

Uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas, Intitulado “Licença-maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil”, que contou com a

participação de quase 250 mil mulheres, descobriu que a partir do quinto mês depois da licença-maternidade, quando acaba o tempo do direito, o desemprego aumenta. 5% destas mulheres não trabalham mais. Esse percentual atinge 15% no mês seguinte. No 12º mês, 48% das brasileiras já não estão empregadas. O estudo se baseia em dados do Ministério do Trabalho. Quanto maior o nível de escolaridade da funcionária, maiores suas chances de permanência na função. (MACHADO; NETO 2017)

Não se sabe ao certo se estão fora do mercado de trabalho por vontade própria, pelo fato de ocorrer “*acordos*” demissionais, onde não é possível se ter controle das mulheres que foram realmente demitidas e as que pediram para ser, mas estudos indicam que mulheres em idade ativa estão fora do mercado de trabalho menos pelas intermitências decorrentes da idade reprodutiva e o exercício da maternidade e mais pelas dificuldades associadas aos cuidados de filhos, pessoas idosas e outros membros da família, para o que há carência de instituições públicas e os companheiros pouco contribuem, comprometendo sua atuação no mundo do trabalho. (ONU MULHERES, 2016)

O Programa Empresa Cidadã, possibilita uma visão da aceitação e absorção do reajuste na licença-maternidade de 120 para 180 dias. Instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, destina-se a prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade e por quinze dias, além dos cinco já estabelecidos, a duração da licença-paternidade (Lei nº 13.257/2016). A prorrogação é garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que seja solicitada até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade. A pessoa jurídica que aderir poderá abater do IR devido valores dos dois salários extras. A regra só vale para as empresas que têm tributação sobre lucro real. Empresas que declaram pelo lucro presumido ou estão integradas no Simples Nacional podem aderir, mas não terão direito à dedução.

A dep. Rita Camata, uma das defensoras do Projeto Empresa Cidadã,

argumentou:

Em momento nenhum essa ampliação irá excluir a mulher do mercado de trabalho, uma vez que partirá da empresa a opção por aderir ao programa. Longe de representar qualquer ônus para a empresa ou para o Estado, o projeto representará um avanço para toda a sociedade. (CAMATA, 2008 não p.)

Contudo, em 2012, de acordo com a receita federal, 175 mil empresas poderiam estender a licença-maternidade para 180 dias sem nenhum gasto adicional, mas apenas 10% aderiram ao programa em que o governo federal arca com esses dois meses de diferença. Vale lembrar que são necessários apenas dois requisitos, declarar o imposto sobre o lucro real e se cadastrar no programa. Ainda não se sabe ao certo se isso se da a falta divulgação ou interesse das empresas aderirem o programa que não é obrigatório. A empresa que valorizar essa conquista tem a ciência de que esse recurso humano, no caso as mulheres, são fundamentais para a empresa, e sabem da importância de reter talentos e de reter profissionais qualificados. Porém como é a mulher que precisa requisitar esse período a mais, muitas trabalhadoras se sentem pressionadas a não solicitar a extensão, pois teme que sua vaga seja ocupada por outra pessoa quando a mesma retorne ao trabalho. (BRASIL, 2012)

A juíza do trabalho, Maria Wanderley, em 2007, em uma entrevista para a Rádio Câmara, apontou que mulheres ricas e pobres sofrem do mesmo problema: o medo de perder o emprego. Os dois contextos são bem diferentes, mas a pressão velada para afastar a concorrência e voltar ao trabalho rapidamente atinge aos dois extremos sociais. Isso sem falar nas mulheres que não possuem carteira assinada, para quem a licença-maternidade remunerada é um sonho distante. Conforme Maria Wanderley (2007):

A classe que mais guarda uma coerência entre discurso e prática é a classe média. A classe alta, eu digo agora me referindo às grandes executivas, elas são pressionadas, elas não deixam o cargo. As classes menos favorecidas também não deixam. Essas duas pontas precisam ser trabalhadas. (WANDERLEY, 2007, não p.).

Stolar (2018), comparou mulheres que trabalham em empresas cidadãs e usufruíram da licença-maternidade estendida, com mulheres que tiraram apenas os 120 dias de licença-maternidade. Os resultados foram que comparando as mulheres do grupo de tratamento e controle, a probabilidade de estar empregada no mercado formal 12 meses após o início da licença-maternidade não se alterou com o programa Empresa cidadã. Apesar de não apresentarem significância estatística, os coeficientes reportados apresentam a licença estendida como positivas para a chance de a mulher estar empregada no mercado formal, e as demais estão associadas a coeficientes negativos. As hipóteses testadas na pesquisa foram que o programa EC aumentaria a duração média da licença-maternidade, ao passo que nível de emprego e salário diminuiriam. A única hipótese comprovada foi a primeira. O programa EC impõe custos para os empregadores e, ainda assim, os níveis de emprego e salário não se alteram com uma duração maior da licença-maternidade.

Meireles, Ricard e Corseuil (2017), elaboraram um estudo concluindo que com a criação do Programa Empresa Cidadã, os resultados indicam que, tanto no período anterior quanto no período posterior à alteração da lei, as empresas já adotavam uma postura mais defensiva em relação à contratação de mulheres, sinalizando um processo de discriminação. De maneira geral, os principais resultados obtidos indicam que, o referido programa exerceu um impacto positivo para o número de contratações dos trabalhadores, com grandes disparidades entre as contratações conforme o subgrupo de análise, como por exemplo, observou-se um aumento nas contratações líquidas das mulheres de 15 a 43 anos que implicou em quedas salariais. Contrariamente, destaca-se o impacto do programa no subgrupo dos homens, o que corrobora que o fenômeno da política pública é restrito às mulheres de 15 a 43 anos que são mais afetadas pela lei.

Dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Opinião e Estatística (IBOPE), em 2006, revelam que 51% das mulheres brasileiras são mães, praticamente dois terços das mulheres das classes D/E no Brasil têm filhos. Nas classes A/B, esse número é de 46%. A idade média das mães é de 38 anos, dois a

mais do que das mães D/E e, dessas, 18% têm até 24 anos. Um terço das mães brasileiras não vivem com companheiros e não são casadas; 56% delas dedicam-se a atividades profissionais. Destas, 43% são chefes de família, ou seja, três milhões de mulheres. A maioria das mães que trabalham (67%) afirma que é capaz de sustentar sua família sozinha, ainda que os homens ganhem em média 32% a mais que as mulheres. Dentre as mães trabalhadoras, 34% está no setor informal, 41% são autônomas e 4% conduzem seus próprios negócios. (IBOPE, 2006)

Do total das mães, 68% consideram difícil conciliar trabalho, maternidade e casamento. Para as mães que trabalham, o trabalho significa realização pessoal (90%), independência (82%) e proporciona o contato com pessoas diferentes (81%). Para elas, a estabilidade no trabalho é mais importante que o dinheiro que ganham, pois 55% pretendem seguir carreira e valorizam a atuação profissional. Isso, certamente, demanda tempo. Talvez também por essa razão, mais da metade delas gostaria de se dedicar mais tempo aos filhos. As mães que não trabalham rejeitam menos as tarefas domésticas do que as que trabalham fora, mas ambas concordam que cuidar da casa e dos filhos cansa mais do que trabalhar fora (76%) (IBOPE, 2006).

Diante de todos esses dados faz-se necessária a implantação de políticas que amparem as mulheres, agora mães e seus bebês. Uma grande vantagem da licença-maternidade de 180 dias seria o possível retorno de mulheres mais produtivas no desempenho de suas funções e a diminuição das faltas e atrasos.

Sob outra ótica, quanto a fatores que implicam o retorno da mulher ao mercado de trabalho, quando a licença-maternidade é de 120 dias, além do desmame precoce existe a deficiência na garantia de creches públicas e educação infantil, em tempo integral. (SILVA, 2011)

Após a licença-maternidade a grande questão é com quem deixar o filho, que na maioria dos casos têm idade entre 3 a 4 meses de vida. Se ela pode contar com a ajuda de parentes, contratar uma babá ou pagar por uma creche, a resposta se torna um pouco mais fácil. Mas nem sempre essas opções estão disponíveis,

cabem no bolso da mulher ou são compatíveis com a jornada laboral. Por isso, muitas mulheres acabam desistindo de trabalhar antes mesmo da licença-maternidade.

Isso afeta especialmente as mulheres mais pobres, que deixam de ter uma fonte de renda e privam seus filhos de acesso a uma educação de qualidade na primeira infância. "Sem esse benefício, essas crianças podem ficar presas em um ciclo intergeracional de pobreza, do qual é praticamente impossível se libertar" (IFC, 2017, p. 82, tradução da autora), diz um estudo recente da International Finance Corporation (IFC), braço do Banco Mundial para o desenvolvimento do setor privado.

A publicação inclui bons exemplos de empresas de vários setores – alguns com mais, outros com menos participação feminina – que oferecem diferentes tipos de apoio às mães e aos pais e conclui: ao investir em políticas para esses trabalhadores, todos ganham, começando com as mulheres, que podem conquistar mais e melhores oportunidades no mercado global.

“Sem a participação integral e igualitária de mulheres e homens, nenhum país, comunidade ou economia, consegue alcançar seu potencial ou superar os desafios do século 21”, (IFC, 2007, p. 5, tradução da autora) afirma Nena Stoilkobic, Vice Presidente de Finanças e Parcerias combinadas da IFC. Ela acrescenta:

As práticas de assistência à infância fazem parte da solução e, apesar de muitas empresas estarem dispostas a atender as necessidades de assistência à infância de seus funcionários, muitas vezes elas não dispõem das informações necessárias quanto ao que podem fazer e que tipo de benefícios podem obter com isso.” (IFC, 2007, p. 5, tradução da autora)

O relatório baseia-se em 10 estudos de casos de empresas em todo o mundo que estão oferecendo diferentes tipos de assistência à infância, que vão desde creches na própria empresa até subsídios oferecidos aos funcionários. Entre as empresas estudadas no relatório está a Pandurata Alimentos Ltda., conhecida como Bauducco, uma das maiores empresas do setor alimentício no Brasil, que oferece serviços de assistência à infância há mais de 30 anos. A empresa verificou que oferecer este tipo de assistência contribui com a produtividade e motivação dos

funcionários. Das funcionárias da empresa que saem em licença-maternidade, 95% retornam ao trabalho após o fim da mesma. (IFC, 2017)

É possível que o desaquecimento dos mercados para a mulher seja apenas um mal transitório a ser transposto, até que a sociedade compreenda e se adapte à nova garantia, não focando o bem-estar das mães, mas, principalmente, a saúde das crianças. Fato é que tal avaliação apenas poderá ser feita em médio e longo prazo, ficando, por ora, por conta das empresas a averiguação das vantagens e prejuízos da concessão da licença-maternidade de 180 dias, enquanto ainda facultativa. (SANTOS, 2010)

Hoje, enquanto a licença-maternidade, segundo a CLT, ainda se resume em 120 dias, criou-se uma prática aceitável em que as empresas até se preparam, é a chamada licença-amamentação, inexistente nos termos legais, ocorre assim que terminada a licença de 120 dias, onde mães vão até o pediatra ou ao obstetra que concede, quando necessário, um atestado de 14 quatorze dias, (prazo máximo para a aceitação de atestado em que o afastamento é custeado pelas empresas, sem precisar dar entrada no INSS), caso o bebê seja ainda muito dependente do aleitamento materno ou da presença da mãe. A problemática aqui é que segundo a SBP e a OMS, todos os bebês até seis meses de vida são totalmente dependentes do aleitamento materno exclusivo o que será abordado na próxima seção.

4.2 IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DO ALEITAMENTO MATERNO

Como já visto anteriormente, existe uma relação causal entre o aleitamento materno exclusivo nos seis primeiros meses de vida do bebê, para as mulheres trabalhadoras e a licença-maternidade de 180 dias. Além de impactos diretos, os impactos indiretos são imensuráveis. Partindo do pressuposto que uma vida tem valor incalculável, estimativas recentes sugerem que o aleitamento materno ótimo, de acordo com a recomendação internacional, poderia prevenir cerca de 12% das mortes de crianças menores de 5 anos a cada ano em todo o mundo, ou cerca de

820.000 mortes em países de média e baixa renda. A maioria das mortes preveníveis pela amamentação está associada a infecções, como diarreia e infecções respiratórias. Os resultados apresentam metade dos episódios de diarreia e mais de 70% das internações por essa doença poderiam ser evitados pela amamentação; assim como um terço das infecções respiratórias e 57% das hospitalizações por elas causadas. (VICTORA et al. 2016).

Campos Jr (2009b), apresenta dados da 2ª Pesquisa de Prevalência do Aleitamento Materno, realizada nas capitais brasileiras, no Distrito Federal em outros 239 municípios, em outubro de 2008, divulgada pelo Ministério da Saúde. Ele observa que, das mães que trabalham fora e não têm licença-maternidade de seis meses, 73% já tinham interrompido a amamentação exclusiva no momento do levantamento. Ao mesmo tempo, das mães que trabalham fora e têm licença-maternidade de seis meses – que hoje não representam a maioria – quase 60% estavam em amamentação exclusiva. Campos Jr (2009b) afirma que o grande desafio é a volta ao trabalho e ressalta:

É preciso atentarmos para o fato de que com todas as políticas de promoção da amamentação, em nove anos, a amamentação exclusiva cresceu apenas cerca de um mês. Sendo assim, se continuarmos no ritmo atual, pelos dados da Pesquisa, faltam mais de quatro meses de amamentação exclusiva ou cerca de 40 anos de trabalho de promoção da amamentação para atingirmos a recomendação (dos seis meses). As mães brasileiras estão cada vez mais informadas pelas campanhas que vimos todos desenvolvendo, mas a realidade, da volta ao mercado de trabalho é o grande desafio que é preciso enfrentar. (CAMPOS Jr., 2009b, não p.).

Victora et al. (2016) afirmam que a amamentação contribui para a redução da pobreza, e é considerada um redutor de desigualdades sociais, pois é uma prática que tem maior duração em países pobres e, nesses países, são as mulheres pobres que mais amamentam. Sendo a amamentação é um dos poucos comportamentos positivos em saúde mais prevalente nos países de baixa e média renda do que nos países de alta renda. Na ausência da amamentação a desigualdade em saúde, sobretudo na mortalidade infantil, seria ainda maior.

Para Victora et al. (2016) essas afirmações foram baseadas no fato de todos os indicadores de aleitamento materno serem melhores nos países de baixa e média renda do que nos países de alta renda: amamentação na primeira hora de vida, amamentação alguma vez na vida, amamentação exclusiva em menores de 6 meses e amamentação aos 6, 12 e entre 20-23 meses. Além disso, as prevalências mais altas de amamentação aos 12 meses são encontradas na África Subsaariana, no sul da Ásia e em algumas partes da América Latina. Nos países de alta renda, as prevalências raramente são maiores que 20%. Há forte correlação inversa entre amamentação aos 6 meses e produto interno bruto per capita; cada vez que o produto interno bruto duplica, a prevalência da amamentação aos 12 meses cai dez pontos percentuais. Observa-se também que nos países de baixa e média renda, as pessoas mais pobres tendem a amamentar por mais tempo que as mais ricas no mundo inteiro, mas sobretudo nos países de média renda. E que nos países de alta renda, a amamentação é mais comum em mulheres com maior renda e alta escolaridade do que entre aquelas nos grupos de renda baixa e com menos anos de educação formal.

O leite humano materno é considerado por conta dos inúmeros benefícios para a boa formação da criança alimento padrão ouro, do ponto de vista nutricional e exerce papel fundamental na promoção da saúde, pois oferece todas as vitaminas, proteínas, água e demais substâncias necessárias para o pleno desenvolvimento da criança, além de anticorpos e microrganismos essenciais para formar o sistema imune e o microbioma, respectivamente. Além de influenciar no desenvolvimento cognitivo, emocional, intelectual da criança, também reduz as chances de alergia e doenças como diabetes, infecções respiratórias, do trato urinário e causadas por parasitas; reduz o risco de desnutrição, diarreia, cáries, infecções, doenças crônico-degenerativas ou não transmissíveis.

A partir do momento em que o leite artificial de fórmulas infantis precisa ser introduzido na alimentação do bebê, pelo fato das mães precisarem retornar ao trabalho, isso implica no desmame precoce, e impede a amamentação prolongada.

Evidências científicas sobre o impacto positivo do aleitamento materno prolongado na saúde da criança e da mulher que amamenta crescem a cada dia, abordadas pela Sociedade Brasileira de Pediatria (2017, 2018) visam quantificar o efeito positivo para cada mês ou ano de amamentação, como será abordado a seguir.

Como já dito anteriormente o leite materno exerce importante proteção contra infecções, isso se deve aos inúmeros fatores imunológicos específicos e não específicos, que conferem proteção ativa e passiva contra agentes infecciosos, tais como imunoglobulinas, em especial a IgA, leucócitos, lisozima, lactoferrina, fator bífido e oligossacarídeos, entre outros. Esses fatores, embora possam modificar a sua concentração ao longo da lactação, são transferidos para a criança enquanto durar a amamentação. Uma metanálise baseada em seis conjuntos de dados, um dos quais brasileiro, constatou que a chance de morte no segundo ano de vida era a metade para as crianças amamentadas. (WHO..., 2000).

Além dessa proteção, Peres, et al. (2015), afirmam que o exercício que a criança faz para retirar o leite da mama é necessário para o desenvolvimento craniofacial. uma metanálise baseada em 49 estudos, estimou que a amamentação pode reduzir em 68% a maloclusão dental, constatando o efeito dose-resposta, ou seja, as crianças amamentadas por mais tempo têm menos chance de desenvolver essa condição. Pires, et al. (2012) ressaltam que o mesmo ocorre com a função mastigatória, onde crianças amamentadas por 12 meses ou mais apresentaram melhor função mastigatória, quando comparadas àquelas amamentadas por períodos mais curtos.

Quando o assunto é sobrepeso/obesidade uma metanálise recente da OMS estimou redução de 25% nas chances de uma criança amamentada desenvolver sobrepeso ou obesidade na vida adulta, quando comparada com crianças não amamentadas (HORTA; LORET DE MOLA; VICTORA, 2015a). Outra metanálise estimou que, para cada mês de aleitamento materno, havia uma redução de 4% no risco de obesidade (OXFORD ACADEMIC, 2005).

Outros argumentos científicos e sociais para a promoção do aleitamento

materno exclusivo, nos seis primeiros meses de vida, o cérebro da criança aumenta quase 13g por dia. Depois desse período, esse crescimento declina para cerca de 300mg diários. E para um desenvolvimento saudável do bebê, é necessária uma nutrição ideal, tanto qualitativa quanto quantitativa. E, nesse quesito, o leite materno ganha disparado. Além de uma alimentação saudável, os pequenos precisam também do estímulo da voz materna (CAMPOS JR, 2009).

Ainda com relação ao desenvolvimento cerebral do bebê a associação entre aleitamento materno e inteligência é estudada há quase 100 anos. Na atualidade significativas evidências sugerem que o aleitamento materno contribui para um melhor desenvolvimento cognitivo.

Segundo Horta, Loret de Mola e Victora (2015b), a mais recente metanálise sobre o desenvolvimento cognitivo, estimou que crianças amamentadas possuem quociente de inteligência (QI) 3,44 pontos maior na infância e adolescência do que as crianças não amamentadas. Essa vantagem foi observada em diferentes idades e parece ser duradoura. Em Pelotas, RS, foi constatado que os indivíduos amamentados por 12 meses ou mais apresentaram, aos 30 anos de idade, QI até 3,76 pontos mais elevado, maior escolaridade e maior renda mensal, quando comparados àqueles amamentados por menos de 1 mês (VICTORA et al., 2015). Em um estudo norte-americano, o efeito dose-resposta foi calculado, e os resultados foram: 0,21 pontos no teste de vocabulário por imagens, de 0,35 pontos em testes verbais e de 0,29 pontos em testes não verbais para cada mês de amamentação (BELFORT et al., 2013).

Além disso, em muitos estudos tem sido relatada a possível influência do aleitamento materno sobre o desenvolvimento psicossocial das crianças por meio de seus efeitos diretos no desenvolvimento cerebral e de sua associação com a prevenção de doenças psicoemocionais.

Lind et al. (2014) observaram, associações significativas entre duração da amamentação e desenvolvimento psicossocial aos seis anos de idade, incluindo diminuição das chances de distúrbios emocionais, desvios de conduta e dificuldades

comportamentais. Comparadas a crianças que nunca foram amamentadas, aquelas que foram amamentadas por pelo menos seis meses e amamentadas exclusivamente por no mínimo três meses tiveram chance 48% menor de apresentarem sintomas emocionais, 76% menor de desenvolverem problemas de conduta e 61% menor de dificuldades psicossociais em geral. Apesar de esses achados não serem tão evidentes após ajustes para potenciais fatores de confusão, o estudo concluiu que existe associação entre amamentação e desenvolvimento psicossocial na infância.

Ainda a favor do aleitamento materno, uma metanálise de 18 estudos, Amitay de Keinan-Boker (2015) sugeriram que a amamentação está associada a uma redução de 19% na incidência de leucemia na infância.

Quando o assunto é a saúde materna, Chowdhury, et al. (2015), evidenciaram que o aleitamento materno exerce proteção contra o desenvolvimento de câncer de mama e de ovário, além de proteção de diabetes tipo 2 na mulher que amamenta. Essa proteção é maior quanto mais duradoura for a amamentação. Metanálise recente, que incluiu 98 estimativas, detectou redução do risco de contrair carcinoma de mama de 22% para as mulheres que amamentaram quando comparadas às que nunca amamentaram, com evidente dose-resposta: a chance de desenvolver câncer mamário foi 7% menor em mulheres que amamentaram por menos de 6 meses, 9% menor naquelas cuja amamentação durou de 6 a 12 meses e 26% menor quando a amamentação era mantida por mais de 12 meses. Outro estudo estimou que o risco de contrair câncer de mama diminuía 4,3% a cada 12 meses de amamentação (COLLABORATIVE GROUP ..., 2002).

Recentemente estimou-se que a amamentação, hoje, é responsável por evitar mais de 19.000 mortes de câncer de mama por ano em 75 países de média e baixa renda. Porém, mais 20.000 mortes por esse tipo de câncer poderiam ser evitadas se a amamentação fosse praticada segundo as recomendações da OMS pela maioria das mulheres (VICTORA, 2016).

Assim como ocorre com o câncer de mama, a amamentação confere proteção

contra o câncer de ovário, com efeito dose-resposta. Por meio de metanálise, estimou-se em 30% a redução da chance para desenvolver câncer de ovário em mulheres que amamentaram alguma vez na vida, com maior proteção para as que amamentaram mais: redução na chance de ocorrência de câncer de ovário de aproximadamente 17%, 28% e 38% para as que amamentaram por menos de 6 meses, de 6 a 12 meses e mais que 12 meses conforme Chowdhury, 2015. Existe uma estimativa de que para cada mês de amamentação haveria uma redução de 2% no risco de contrair a doença (FENG; CHEN; SHEN, 2014).

Aune, et al. (2014) afirmam que além de proteger contra câncer de mama e de ovário, o aleitamento materno reduz as chances de a mulher desenvolver diabetes tipo 2, com proteção crescente à medida que a duração da amamentação aumenta: estima-se redução de 32% na chance de desenvolver a doença e redução de 9% para cada ano de amamentação.

No Brasil, houve considerável expansão do aleitamento materno continuado por 12 meses desde a década de 1980, passando de 22,7% em 1986 para 47,2% em 2006. O indicador AM continuado aos 12 meses encontra-se estagnado, em torno de 45%. Já, o AM continuado por 2 anos, que praticamente manteve-se inalterado entre 1986 e 2006 - um pouco abaixo de 25%, aumentou nos últimos anos, subindo para 32%. (BOCCOLINI et al., 2017)

Diante deste cenário, fica evidente a necessidade de se atuar na promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno, sendo fundamental o engajamento dos profissionais de saúde, em especial dos pediatras, no movimento de resgate do aleitamento materno como norma para a alimentação das crianças nos primeiros dois anos de vida.

RYDER (2015, não p.), diretor-geral da OIT, afirmou que a amamentação é um pilar para a sobrevivência, saúde, crescimento e desenvolvimento das crianças. Ele disse ainda que garantir proteção adequada e tempo e espaço para a prática no trabalho, “não só é a coisa certa a ser feita, como também faz sentido econômico”. Ele ressalta que mulheres que têm benefícios adequados valorizam seus

empregadores, levando à “satisfação no emprego e lealdade”. Ao mesmo tempo, afirma que crianças que são amamentadas ficam menos doentes, o que resulta em menos dias em que as mães precisam se ausentar do trabalho.

Para Guy Ryder, é "hora de mobilizar governos, empregadores e associações de trabalhadores para que eles atuem de forma organizada nas áreas de saúde, nutrição e igualdade de gênero", de modo a "garantir que as mulheres amamentem durante o trabalho". (RAYDER, 2015 não p.)

Segundo Victora (2017, não p.) “Amamentar não é importante apenas para a saúde da mãe e do bebê, mas também para reduzir os gastos assistenciais e promover o desenvolvimento social e econômico via aumento da inteligência e da produtividade”.

O ex-presidente da SBP acredita que, com o tempo, as trabalhadoras de todas as empresas reclamarão o direito à licença-maternidade de 180 dias. “Não podem coexistir por muito tempo dois grupos distintos de recém-nascidos e de mulheres. É uma assimetria de direitos que não será aceita”, diz.(CAMPOS JR., 2008, p.4)

A importância do trabalho feminino, “precisa ter apoio social”. Ressalta Campos Jr (2008, não p.) “o vínculo afetivo entre a mãe e o bebê é construído e reforçado durante os 6 primeiros meses de vida e que essa intimidade é indispensável para que a criança cresça saudável, com equilíbrio e segurança”. O ex-presidente da SBP assinala também a “contradição” existente entre a recomendação dos organismos responsáveis, de que até os seis meses o bebê só deve receber o leite materno e a licença remunerada de apenas 4, como ocorre hoje. Frisa que “todas as mães precisam de tempo, recursos materiais e tranquilidade para cuidar de seus filhos” e que a licença-maternidade de 6 meses, fortalecendo esse elo familiar, também evita maus-tratos. “Toda a sociedade se beneficia”, diz.

5 CONCLUSÕES

O presente trabalho explorou os possíveis impactos econômico-financeiros e socioeconômicos da ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias para todas as seguradas do INSS, e não apenas para as funcionárias de empresas que aderiram ao programa Empresa Cidadã, funcionárias públicas federais e algumas funcionárias públicas estaduais e municipais. Os resultados mostram uma possível compensação de mais de 70% do ônus econômico-financeiros da ampliação em 60 dias da licença-maternidade em relação aos gastos com saúde do bebê e da mãe arcados pelo Governo Federal caso fosse implementado desde a momento em que seu pagamento passou a ser de responsabilidade da Previdência Social.

Fato é que tal avaliação apenas poderá ser feita efetivamente em médio e longo prazo. Verificou-se a ampliação do contingente de potenciais beneficiárias e, conseqüentemente, da quantidade de benefícios concedidos, com origem em dois principais fatores. A expansão da cobertura previdenciária no país é o primeiro fator, tanto pela ampliação do mercado formal quanto pela inclusão de trabalhadoras ocupadas em segmentos menos estruturados do mercado de trabalho. Outro fator é a extensão do direito ao benefício para categorias inicialmente excluídas, como as trabalhadoras rurais, avulsas e empregadas domésticas. É claro que este movimento de expansão foi resultado direto da instituição de formas alternativas de filiação à Previdência Social, e pela necessidade imposta pela diversificação das formas de inserção no mercado de trabalho.

O volume de concessões, após a absorção dos efeitos da expansão do período de prescrição do direito às prestações de salário-maternidade para trabalhadoras rurais e empregadas domésticas, retornou ao patamar próximo ao anterior. Desde então a concessão anual tem crescido a taxas mais comedidas, como seria esperado em função da acomodação das demandas reprimidas. O atual patamar parece ser compatível com o processo lento, mais consistente, de redução na taxa de fecundidade no país, combinado à expansão da população ocupada

coberta pela Previdência Social. Estes fatores, da mesma forma, explicam a evolução das emissões do benefício.

Cenários anteriores são exemplares em demonstrar que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não sofreu alterações, nem com a implementação da licença maternidade nem com o aumento da mesma. Portanto, não focar o bem-estar das mães, e, principalmente, a saúde das crianças e do futuro da sociedade é preocupante. Faz-se necessário a implantação de políticas que promovam a conscientização da importância da presença da mãe na nos seis primeiros meses de vida da criança. Além de possíveis incentivos às empresas que proporcionam apoio à mãe e ao bebê, como locais apropriados para amamentação, espaços dentro da empresa para que acolham os bebês, entre outros.

A literatura atual reforça que a licença-maternidade ampliada para seis meses garante também toda a estimulação à criança. Além de proporcionar a possibilidade da amamentação continuada, uma vez que com a licença maternidade de 180 dias o aleitamento exclusivo nos 6 primeiros meses de vida do bebê se torna possível, sem a necessidade de introduzir fórmulas a dieta do bebê, o que causa o desmame precoce. Portanto é um ganho imensurável. Isso tem implicações tão importantes em termos de políticas públicas, que sugerem fortemente que o investimento na promoção do aleitamento materno poderá resultar não apenas em melhoria da saúde física, mas também na promoção de melhores resultados intelectuais e psicoemocionais, criando uma nova geração de cidadãos e agentes de uma sociedade promissora.

REFERÊNCIAS

- ADDATI, L. ; CASSIRER, N.; GILCHRIST, K. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. Geneva: ILO International Labour Office, 2014. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.
- ALMEIDA, João Aprígio Guerra de. **Amamentação: a relação entre o biológico e o social**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1999. 18 p. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/rdm32/pdf/almeida-9788575412503-03.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2018.
- ALMEIDA, S.; PAREDA, P.; FERREIRA, R. **Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil**. Revista Brasileira de Estudos de População / Associação Brasileira de Estudos Populacionais, Rio de Janeiro, v. 33, n. 3, p. 495-516, 2016. Disponível em: <<https://www.rebep.org.br/revista/article/view/794/pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2018.
- ALVES, B.; PAZELLO, E. T.; SILVA SCORZAFAVE, L. G. D.. **Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho: Impacto da Licença-Maternidade**. Anpec, Economia do Trabalho, 01 jan. 2017. p. 1-17. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_/i113-a1dce984011249fe59ff408396533c27.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.
- AMITAY, Efrat; KEINAN-BOKER, Lital. Breastfeeding and Childhood Leukemia Incidence: A Meta-analysis and Systematic Review. **JAMA Pediatrics**, Haifa - Israel, v. 169, n. 6, p. 1-9, jun. 2015. Disponível em: <<https://jamanetwork.com/journals/jamapediatrics/fullarticle/2299705?appid=scweb>>. Acesso em: 13 out. 2018.
- ANSILIERO, G.; RODRIGUES, E. B. O. **Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil**. 2007. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf>. Acesso em: 10 out. 2018.
- AUNE, D. et al. Breastfeeding and the maternal risk of type 2 diabetes: a systematic review and dose-response meta-analysis of cohort studies. **Nutr Metab Cardiovasc**

Dis., v. 24, n. 2, p. 107-115, fev. 2014. Disponível em:

<[https://www.nmcd-journal.com/article/S0939-4753\(13\)00274-3/pdf](https://www.nmcd-journal.com/article/S0939-4753(13)00274-3/pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2018.

BELFORT, Mandy B. et al. Infant Feeding and Childhood Cognition at Ages 3 and 7 Years: Effects of Breastfeeding Duration and Exclusivity. **JAMA Pediatr**, Boston, v. 167, n. 9, p. 836-844, jul. 2013. Disponível em:

<<https://jamanetwork.com/journals/jamapediatrics/fullarticle/1720224>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

BOCCOLINI, Cristiano Siqueira et al. Tendência de indicadores do aleitamento materno no Brasil em três décadas. **Rev Saúde Pública.**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 108, p. 1-9, set. 2017. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v51/pt_0034-8910-rsp-S1518-87872017051000029.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado federal, 1988.

BRASIL. Governo do Brasil. **Amamentação gera benefícios para famílias, sociedade e contas públicas**. Governo Brasileiro, Brasília, 30 maio 2018. Saúde da Criança, p. .. Disponível em:

<<http://www.brasil.gov.br/noticias/saude/2018/05/amamentacao-gera-beneficios-para-familias-sociedades-e-contas-publicas>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de jul. de 1991. **Constituição das Leis do Trabalho CLT. DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL**. Brasília, jul. 1991.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de set. de 2008. **Cria o Programa Empresa Cidadã**. Diário Oficial da União, Brasília, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abr. de 2002. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário

maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008b. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 12 dez. de 2008. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2008/decreto-6690-11-dezembro-2008-584752-publicacaooriginal-107561-pe.html>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Aleitamento Materno**. 2017. Disponível em: <<http://portalms.saude.gov.br/saude-para-voce/saude-da-crianca/aleitamento-materno#faq>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde da Criança: Aleitamento Materno e Alimentação Complementar**. Cadernos de Atenção Básica, Brasília - DF, v. 2º Edição, n. 23, p. 42-44, jan. 2015. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Observatório Brasil de Igualdade de Gênero. **Programa Empresa Cidadã atinge menos de 10% das empresas**. 2012. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/programa-empresa-cidada-atinge-menos-de-10-das-empresas/>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

BRASIL. Senado Federal. **Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania**. Proposta de Emenda Constitucional nº 30, de 2007c. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=592650&filename=Tramitacao-PL+2513/2007> . Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Senado Federal. **Comissão De Direitos Humanos e Legislação Participativa**. Projeto de Lei do Senado nº 281, de 2005, Relator Paulo Paim. p. 3. Disponível em: <<file:///C:/Users/Sabrina/Downloads/DOC-Parecer-20071018.pdf>> Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Senado Federal. **Comissão de Finanças e Tributação**. Projeto de Lei nº

2.513, de 2007d. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=592392&filename=Tramitacao-PL+2513/2007>. Acesso em: 10 nov. 2010.

BRASIL. Senado Federal. **Comissão de Seguridade Social e Família**. Projeto de Lei nº 2.513, de 2007a. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=556519&filename=Tramitacao-PRL+1+CSSF+%3D%3E+PL+2513/2007> . Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Senado Federal. **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público**. Projeto de Lei nº 2.513, de 2007b. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=542685&filename=Tramitacao-PL+2513/2007> . Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei nº 72, de 2017a. Autora: Rose de Freitas. **Senado Federal**, Brasília, DF. Disponível em:

<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128502>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei nº 151, de 2017b. Autora: Rose de Freitas. **Senado Federal**, Brasília, DF. Disponível em:

<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129217>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. **O trabalho da mulher brasileira nos anos da década de noventa**. Encontro nacional de estudos populacionais, 10., 1996, caxambu. Anais... Caxambu: ABEP, 1996.

CAMATA, Rita. Redação Final: Número Sessão: 192.2.53.O. **Câmara dos Deputados** - DETAQ, Bras, 13 ago. 2008. ., p. 10-11. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/internet/plenario/notas/extraord/2008/8/EN130808.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

CAMPOS JÚNIOR, Dioclécio. A conquista da licença maternidade de seis meses. Agora é o SUS!. **Sociedade Brasileira de Pediatria**, [S.l.], v. 11, n. 55, p. 4-11, set. 2008. Disponível em:

<http://www.sbp.com.br/fileadmin/user_upload/2015/02/sbp55.pdf>. Acesso em: 13

nov. 2018.

CAMPOS JÚNIOR, Dioclécio. Comissão Especial - PEC 030-a/07 - licença maternidade de evento: audiência pública nº: 1400/09. **CÂMARA DOS DEPUTADOS - DETAQ Reunião: 1400/09**, Brasília - DF, 08 set. 2009a. Audiência Pública Nº: 1400/09, p. 31. Disponível em:

<<http://www.camara.leg.br/internet/sitaqweb/textoHTML.asp?etapa=11&nuSessao=1400/09&nuQuarto=0&nuOrador=0&nuInsercao=0&dtHorarioQuarto=14:30&sgFaseSessao=&Data=8/9/2009&txApelido=PEC%20030/07%20-%20LICEN%C3%87A%20MATERNIDADE&txFaseSessao=Audi%C3%AAncia%20P%C3%BAblica%20Ordin%C3%A1ria&txTipoSessao=&dtHoraQuarto=14:30&txEtapa=>>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

CAMPOS JÚNIOR, Dioclécio. Licença-maternidade para o bem do Brasil.

Sociedade Brasileira de Pediatria, 06 mar. 2015, Disponível em:

<<http://www.sbp.com.br/imprensa/detalhe/nid/licenca-maternidade-para-o-bem-do-brasil/>>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

CAMPOS JÚNIOR, Dioclécio. **Nova pesquisa sobre amamentação aponta que Brasil só atingirá meta, a curto prazo, com adesão crescente à licença-maternidade de seis meses**. Caso contrário, poderá demorar 40 anos, Brasília, 05 set. 2009b. não p. Disponível em:

<<http://www.sbp.com.br/imprensa/detalhe/nid/nova-pesquisa-sobre-amamentacao-aponta-que-brasil-so-atingira/>>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

CARVALHO, J. F. C.; ALMEIDA, J.A.G; NOVAK, F. R. **A Alimentação Do Recém-nascido Filho De Mãe Hiv-positivo**. Cadernos Do Nepen, p. 1-120, jan. 1994.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; FIRPO, Sergio; GONZAGA, Gustavo. OS Efeitos do aumento da Licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico - IPEA**, [S.l.], v. 36, n. 3, p. 490-523, dez. 2006. Disponível em:

<[>](http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/60/34)>. Acesso em: 10 nov. 2018.

CAVALCANTE JÚNIOR, Manuel de Freitas. **Contribuição previdenciária não incide sobre salário-maternidade**. 2002. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2002-mar-02/contribuicao_nao_incide_salario-maternidade>. Acesso em: 10 out. 2018.

CHOWDHURY, R. et al. Breastfeeding and maternal health outcomes: a systematic review and metaanalysis. **Acta Pædiatrica**, Índia, v. 104, p. 96-113, nov. 2015. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/apa.13102>>. Acesso em: 13 out. 2018.

COLLABORATIVE GROUP ON HORMONAL FACTORS IN BREAST CANCER. .. Breast cancer and breastfeeding: collaborative reanalysis of individual data from 47 epidemiological studies in 30 countries, including 50 302 women with breast cancer and 96 973 women without the disease. **The Lancet**, [S.l.], v. 360, p. 187-195, jul. 2002. Disponível em: <<https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2802%2909454-0>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

COUTO, Rodrigo. Trabalhadoras ficam na esperança da licença de seis meses. Orçamento tem R\$ 1 bi para garantir empregado e empregador. **Correio Braziliense**, Brasília - DF, 15 dez. 2009. ., p. .. Disponível em: <<http://www.sbp.com.br/imprensa/detalhe/nid/trabalhadoras-ficam-na-esperanca-da-licenca-de-seis-meses-orcamento-tem-r-1-bi-para-garantir-empregado-e-empregador/>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

FENG, Li-Ping; CHEN, Hong-Lin; SHEN, Mei-Yun. Breastfeeding and the risk of ovarian cancer: a meta-analysis. **J Midwifery Womens Health**, [S.l.], v. 59, n. 4, p. 428-437, jul. 2014. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jmwh.12085>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

HECKMAN, James J. **Invest in early childhood development:: Reduce deficits, strengthen the economy**. 2012. The Heckman Equation project is made possible with support from the Pritzker Children's Initiative. (Prêmio Nobel Economia)- The University of Chicago, Chicago, 2012. Disponível em: <https://heckmanequation.org/assets/2013/07/F_HeckmanDeficitPieceCUSTOM-Generic_052714-3-1.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.

HORTA, Bernardo L.; LORET DE MOLA, Cristian; VICTORA, Cesar. Breastfeeding and intelligence: a systematic review and meta-analysis meta-analysis. **Acta**

Pædiatríca, Pelotas, n. 104, p. 14-19, jul. 2015b. Disponível em:
<<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/apa.13139>>. Acesso em: 13 nov. 2018

IBOPE. **Mães Contemporâneas**. Especial. 2006. Disponível em:
<http://www4.ibope.com.br/download/maes_contemporaneas.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.

IFC - International Finance Corporation. Tackling Childcare - **The business case for employer-supported childcare**. Washington, D.C: [s.n.], 2017. 5-85 p. Disponível em:
<https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/bd3104e5-5a28-4ee9-8bd4-e914026dd700/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 13 nov. 2018.

LIMA, I. B. **Prorrogação da licença maternidade: razões legislativas**. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, Vitória da Conquista-BA, n. 9 p. 43-60, 2010. Disponível em:
<<http://periodicos.uesb.br/index.php/cadernosdeciencias/article/viewFile/879/886>> Acesso em: 10 nov. 2018

LIND, Jennifer N. et al. Lind JN, Li R, Perrine CG, et al. Breastfeeding and later psychosocial development of children at 6 years of age. **Pediatrics**, [S.l.], v. 134, n. 1, p. 36-41, set. 2014. Disponível em:
<<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4258843/>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

MACHADO, C.; NETO, V.. **Licença-maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil**. FGV, Rio de Janeiro, 05 set. 2016. EPGE, p. 1-4. Disponível em:
<http://epge.fgv.br/files/default/2017.09.05_cecilia-machado_segs-portal-nacional-sp.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.

MEIRELES, Débora Chaves; FREGUGLIA, Ricardo da Silva; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite. programa empresa cidadã: os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores. **Anpec**, [S.l.], 2017. Economia Social e Demografia Econômica, p. 15. Disponível em:
<https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_/i12-fbcbde83b492e491e>

a58cd18fa34b370.docx>. Acesso em: 13 nov. 2018.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Proteção da maternidade**. 2009.

Disponível em:

<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_4.pdf>. Acesso em: 10 out. 2018

OMS, Organização Mundial de Saúde. **Bebês e mães em todo o mundo sofrem efeitos da falta de investimentos em amamentação**. 2017. Disponível em:

<https://www.paho.org/bra.../index.php?option=com_content&view=article&id=5470:bebes-e-maes-em-todo-o-mundo-sofrem-efeitos-da-falta-de-investimentos-em-amamentacao&Itemid=820>. Acesso em: 10 nov. 2018.

ONU MULHERES. .. Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. **ONU Mulheres**, Brasília, 01 jan. 2016. Encarte Brasil baseado no Relatório “O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016”, p. 40-60. Disponível em:

<https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_/i13-a1dce984011249fe59ff408396533c27.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.

PERES, Karen Glazer et al. Effect of breastfeeding on malocclusions: a systematic review and metaanalysis. **Acta Pædiatrica**, Australia, n. 104, p. 54-61, jul. 2015.

Disponível em:

<[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(00\)82011-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(00)82011-5/fulltext)>. Acesso em: 13 nov. 2018.

PORTELA, A. **Proposta de Emenda à Constituição**. Brasília, DF. 2007. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C9C2EB3F667A25E0E22B2AB49B1A5934.proposicoesWebExterno2?codteor=448751&filename=Tramitacao-PEC+30/2007>. Acesso em: 10 nov 2018.

RAIS, Bases Estatísticas RAIS e CAGED. **Vínculos Empregatícios homens e mulheres 1992-2016**. Governo federal DF: 2018 Disponível em:

<<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/inicial.php>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

RAYDER, Guy et al. Semana Mundial da Amamentação destaca apoio a mulheres no trabalho. **Onu News**, Nova York, p. 1.-., ago. 2015. Disponível em:

<<https://news.un.org/pt/story/2015/08/1519851-semana-mundial-da-amamentacao-d-estaca-apoio-mulheres-no-trabalho>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

SANTOS, Daniela Laubé Zarza. **Ampliação da licença-maternidade: uma reflexão. 2010.** Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI114120,51045-Ampliacao+da+licencam+aternidade+uma+reflexao>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

SBP - SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA. Departamento Científico de Aleitamento Materno. **Aleitamento Materno Continuado Versus Desmame. 1.** 2017. Disponível em:

<<https://farmaciacidada.es.gov.br/Media/farmaciacidada/Dietas%20e%20formulas%20nutricionais/anexo%204%20-%20segunda%20parte.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

SBP - SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA. Departamento Científico de Aleitamento Materno. **Amamentação: A base da vida. 6.** 2018. Disponível em:

<http://www.sbp.com.br/fileadmin/user_upload/_21162c-DC_-_Amamentacao_-_A_base_da_vida.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2018.

SBP. Sociedade Brasileira de Pediatria. **Licença-maternidade de seis meses no orçamento de 2009!**. 2008a. Disponível em:

<<http://www.sbp.com.br/imprensa/detalhe/nid/licenca-maternidade-de-seis-meses-no-orcamento-de-2009/>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

SILVA, Rosane. **Trabalhadoras, licença maternidade e a luta por autonomia econômica.** Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, [S.l.], 15 jun. 2011. Sempreviva Organização Feminista, p. não p.. Disponível em:

<<http://www.sof.org.br/2011/06/15/trabalhadoras-licenca-maternidade-e-a-luta-por-autonomia-economica/>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

STOLAR, Larissa Bueno. **A hora de voltar: Consequências da ampliação da licença-maternidade para emprego e renda.** 2018. 51 p. Dissertação (Mestrado - Administração Pública e Governo)- Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2018. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/20730/dissertacao-revisada-padrao.pdf?sequence=5&isAllowed=y>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

VICTORA, Cesar et al. Agosto Dourado. **SBP Amamentação**, Pelotas, v. 23, p. .-., ago. 2017. Disponível em: <<http://www.sbp.com.br/treinamento/hotsites/sbp-amamentacao/entrevista/>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

VICTORA, Cesar et al. Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age: a prospective birth cohort study from Brazil. **The Lancet**, Pelotas, v. 3, p. 199-205, abr. 2015. Disponível em: <<https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2214-109X%2815%2970002-1>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

WANDERLEY, Maria do Perpétuo. Especial Licença-Maternidade 2: Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil (06'02"). **Rádio Câmara**, Brasília- DF, 10 dez. 2007. Repórter Daniele Lessa, p. s/n. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/347647-ESPECIAL-LICEN%C3%87A-MATERNIDADE-2--EVOLU%C3%87%C3%83O-DAS-LEIS-E-COSTUMES-SOBRE-LICEN%C3%87A-MATERNIDADE-NO-BRASIL-\(06'02"\).html](http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/347647-ESPECIAL-LICEN%C3%87A-MATERNIDADE-2--EVOLU%C3%87%C3%83O-DAS-LEIS-E-COSTUMES-SOBRE-LICEN%C3%87A-MATERNIDADE-NO-BRASIL-(06'02)>. Acesso em: 10 nov. 2018.

WHO COLLABORATIVE STUDY TEAM ON THE ROLE OF BREASTFEEDING ON THE PREVENTION OF INFANT MORTALITY. Effect of breastfeeding on infant and child mortality due to infectious diseases in less developed countries: a pooled analysis. **The Lancet**, [S.l.], v. 355, p. 451-455, mar. 2000. Disponível em: <[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(00\)82011-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(00)82011-5/fulltext)>. Acesso em: 13 nov. 2018.

ZEIDAN, Rodrigo. Brasil deveria adotar licença-paternidade de até quatro meses: Benefício ajudaria a reduzir diferença salarial entre homens e mulheres. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 12 2018. Trabalho, p. não p.. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/rodrigo-zeidan/2018/05/brasil-deveria-adotar-licenca-paternidade-de-ate-quatro-meses.shtml>>. Acesso em: 10 nov. 2018.